



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El laudo arbitral en la resolución de conflictos laborales en
Lima Norte, año 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Derecho

AUTORA:

Mgtr. Flor de María Huamán Gutiérrez

ASESOR:

Dr. Rodolfo Fernando Talledo Reyes

SECCIÓN:

Derecho

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derechos Humanos

LIMA - PERÚ

2018



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA MAESTRO (A): HUAMAN GUTIERREZ FLOR DE MARÍA

Para obtener el Grado Académico de *Doctora en Derecho*, ha sustentado la tesis titulada:

EL LAUDO ARBITRAL EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN LIMA NORTE, AÑO 2017

Fecha: 9 de agosto de 2018

Hora: 10:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Luzmila Garro Aburto

Firma:

SECRETARIO: Dra. Yolanda Soria Pérez

Firma:

VOCAL: Dr. Rodolfo Fernando Talledo Reyes

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

- Mejorar la presentación de los resultados
- Redacción con normas APA
- Fundamentar las dimensiones del laudo arbitral

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mis padres Pedro y Bertha, quienes son fuente inspiración en el ámbito laboral, profesional, personal y familiar, teniendo a Dios sobre todas las cosas. A mi esposo Giancarlos Guevara quien me apoyó en todo momento para culminar con éxito los estudios de doctorado y por ende la obtención del grado académico.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por brindar la oportunidad de acceder a estudios de posgrado y cristalizar este objetivo en el ámbito profesional. A las personas que colaboraron en la tesis, con su participación en cada etapa de la investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Flor de María Huamán Gutiérrez; estudiante de la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado El laudo arbitral en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017; presentado en 163 folios para la obtención del grado académico de Doctora en Derecho es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado en la red para la búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, enero del 2018

.....

Flor de María Huamán Gutiérrez

DNI 43984154

Presentación

Distinguidos Doctores miembros del Jurado de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho de la Universidad César Vallejo, paso a presentar la tesis cuyo título es "El Laudo arbitral en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017", es una investigación de tipo básico, nivel explicativo, de diseño no experimental transversal: correlación causal y según el enfoque una investigación cuantitativa.

Me embarga de satisfacción académica el haber desarrollado el presente trabajo de investigación, el cual ha sido abordado con mucho esfuerzo y dedicación, teniendo como objetivo determinar la eficacia del laudo arbitral en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017.

En ese sentido, centré mi tiempo y energías en la lectura y análisis de las fuentes documentales que hacen referencia a este tema; del mismo modo, recabe la opinión de diversos especialistas para encontrar información pertinente que pueda servir de sustento a la elaboración de esta investigación.

Asimismo, esta singular tesis ha sido redactada en un lenguaje jurídico apropiado para los estudiantes de Derecho, abogados, especialistas en Derecho y lectores en general, puesto que sería muy grato que este texto sirva como instrumento de estudio para quienes quieran ahondar en el tema.

Finalmente, debo resaltar que el desarrollo de ésta importante investigación ha sido guiada y supervisada mediante estrictos cánones de rigurosidad, lo cual ha conllevado a la culminación satisfactoria, obteniendo valiosas conclusiones y sugerencias que se muestran en la parte final de la presente obra.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

Índice

	Pág
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de Figura	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Resumo	xiv
I. Introducción	15
1.1 Realidad problemática	16
1.2 Trabajos previos	17
1.2.1 Internacionales	17
1.2.2 Nacional	19
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.3.1 Variable Laudo Arbitral	22
1.3.2 Conflictos laborales	34
1.4 Formulación del problema	51
1.4.1 Problema general	51
1.4.2 Problemas específicos	51
1.5 Justificación del estudio	52
1.5.1 Justificación teórica	52
1.6 Hipótesis	52
1.6.1 Hipótesis general	52
1.6.2 Hipótesis específicas	52
1.7 Objetivos	53
1.7.1 Objetivo general	53
1.7.2 Objetivo específico	53

II. Método	54
2.1 Diseño de investigación	55
2.1.1 Enfoque	56
2.1.2 Tipo de estudio	56
2.2 Variables, operacionalización	57
2.2.1 Variables	57
2.2.2 Operacionalización de variables.	58
2.3 Población y muestra	59
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	61
2.5 Métodos de análisis de datos	67
2.6 Aspectos éticos	68
III. Resultados	69
3.1 Análisis Descriptivo	70
3.2 Análisis Inferencial	73
IV. Discusión	86
V. Conclusiones	108
VI. Recomendaciones	110
VII. Referencias	112
Anexos	
Anexo 1. Propuestas	118
Anexo 2. Matriz de consistencia	134
Anexo 3. Instrumentos	135
Anexo 4. Validez de los instrumentos	141
Anexo 5. Base de datos	159
Anexo 6. Certificado que acredita la aplicación de los instrumentos	163

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Variable: Laudo Arbitral.	58
Tabla 2. Variable: Resolución de Conflictos laborales.	59
Tabla 3. Técnica e instrumento del laudo arbitral.	62
Tabla 4. Técnica e instrumento de Resolución de conflictos laborales	62
Tabla 5. Consolidado y validación de expertos del instrumento.	63
Tabla 6. Resultados de la confiabilidad del instrumento de la variable 1.	63
Tabla 7. Resultados de la confiabilidad del instrumento de la variable 2.	64
Tabla 8. Niveles de confiabilidad.	64
Tabla 9. Ficha nominal del instrumento.	65
Tabla 10. Laudo Arbitral en la resolución de conflictos laborales.	70
Tabla 11. Celeridad de los procesos de arbitraje.	71
Tabla 12. Garantías de irrenunciabilidad de derechos en los procesos de arbitraje.	72
Tabla 13. Cumplimiento de la sentencia arbitral.	73
Tabla 14. Cuadro que muestra el resultado obtenido para las variables: Laudo arbitral y Resolución de conflictos laborales.	74
Tabla 15. Determinación del ajuste de los datos de la solución del conflicto laboral con la eficacia del laudo arbitral.	74
Tabla 16. Prueba del R cuadrado.	75
Tabla 17. Presentación de los coeficientes de la resolución de los conflictos laborales en la eficacia del laudo arbitral.	76
Tabla 18. Cuadro que muestra el resultado obtenido para las variables: Celeridad de los procesos de arbitraje y resolución de conflictos laborales.	77

Tabla 19. Determinación del ajuste de los datos de la resolución del conflicto laboral con la celeridad del proceso.	77
Tabla 20. Prueba del R cuadrado.	77
Tabla 21. Presentación de los coeficientes de la resolución de los conflictos laborales en la celeridad del proceso.	79
Tabla 22. Cuadro que muestra el resultado obtenido para las variables: Irrenunciabilidad de derechos y Resolución de conflictos laborales.	80
Tabla 23. Determinación del ajuste de los datos de la resolución del conflicto laboral con la irrenunciabilidad del proceso.	80
Tabla 24. Prueba del R cuadrado.	81
Tabla 25. Presentación de los coeficientes de la resolución de los conflictos laborales con la irrenunciabilidad del proceso.	82
Tabla 26. Cuadro que muestra el resultado obtenido para las variables: Cumplimiento de sentencia y Resolución de conflictos laborales.	83
Tabla 27. Determinación del ajuste de los datos de la resolución del conflicto laboral con el cumplimiento de la sentencia.	83
Tabla 28. Prueba del R cuadrado.	84
Tabla 29. Estimaciones de parámetro Presentación de los coeficientes de la resolución de los conflictos laborales con el cumplimiento de la sentencia del proceso.	85

Índice de Figura

	Pág.
Figura 1. Muestra.	60
Figura 2. Laudo Arbitral en la resolución de conflictos laborales.	70
Figura 3. Eficacia de la Celeridad de los procesos de arbitraje.	71
Figura 4. Irrenunciabilidad de derechos en los procesos de arbitraje.	72
Figura 5. Cumplimiento de la sentencia arbitral.	73
Figura 6. Representación del área COR de la eficacia del laudo arbitral en la resolución de conflictos laborales.	75
Figura 7. Representación del área COR de la eficacia de la celeridad del proceso en la resolución de los conflictos laborales.	78
Figura 8. Representación del área COR de la eficacia de irrenunciabilidad del proceso en la resolución de los conflictos laborales.	81
Figura 9. Representación del área COR de la eficacia de la sentencia del proceso en la resolución de conflictos laborales.	84

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la eficacia del laudo arbitral en la resolución de conflictos laborales.

La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, de corte transversal y de tipo básica, de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo, apoyándose en el método general hipotético – deductivo.

La población fue delimitada y estuvo constituida por 90 agentes del derecho de Lima Norte ligados al quehacer jurídico en la problemática planteada, teniendo una muestra probabilística aleatoria simple de 73 agentes del derecho de Lima Norte, a quienes se les aplicó una encuesta cuyo valor de confiabilidad Alfa de Cronbach, alcanzado fue .877 en la Eficacia del Laudo Arbitral y Resolución de Conflictos Laborales .821.

Los resultados mostraron que el laudo arbitral es una herramienta administrativa que permite la resolución de conflictos laborales con celeridad, teniendo en cuenta que los derechos son irrenunciables, los cuales garantizan el buen desempeño de la sentencia entre los involucrados.

En el estudio correlacional causal, el laudo arbitral tiene un alto nivel de eficacia 97.26% en la resolución de conflictos laborales.

Palabra Clave: Arbitraje, Laudo arbitral, Solución de conflictos laborales.

Abstract

The objective of the investigation was to determine the effectiveness of the arbitration award in the resolution of labor disputes.

The research was carried out under the non - experimental, cross - sectional and basic type of quantitative approach and descriptive level, based on the general hypothetical - deductive method.

The population was delimited and it was constituted by 90 agents of the law of North Lima linked to the juridical task in the problematic raised, having a simple random probabilistic sample of 73 agents of the law of North Lima, to whom a survey was applied whose value of reliability Alfa de Cronbach, reached was .877 in the Effectiveness of the Arbitral Award and Resolution of Labor Conflicts .821.

The results showed that the arbitration award is an administrative tool that allows the resolution of labor disputes with speed, taking into account that the rights are inalienable, which guarantee the good performance of the sentences among those involved.

In the causal study, the arbitration award has a high level of efficiency of 97.26% in the resolution of labor disputes.

Keyword: Arbitration, Arbitration award, Labor dispute resolution.

Resumo

O objetivo da investigação foi determinar a efetividade do prêmio arbitral na resolução de conflitos trabalhistas.

A pesquisa foi realizada sob o método descritivo e não-experimental, transversal e básico de abordagem quantitativa, com base no método hipotético-dedutivo geral.

A população foi delimitada e foi constituída por 90 agentes da lei de Lima do Norte ligados à tarefa jurídica na problemática levantada, com uma amostra probabilística aleatória simples de 73 agentes da lei de Lima do Norte, a quem foi aplicada uma pesquisa cujo valor de confiabilidade Alfa de Cronbach, alcançado foi de .877 na Efetividade do Prêmio Arbitral e Resolução de Conflitos Trabalhistas. 821.

Os resultados mostraram que o prêmio de arbitragem é uma ferramenta administrativa que permite a resolução de conflitos trabalhistas com rapidez, levando em conta que os direitos são inalienáveis, o que garante o bom desempenho das sentenças entre os envolvidos.

No estudo causal, o prêmio de arbitragem possui um alto nível de eficiência de 97,26% na resolução de conflitos trabalhistas.

Palavras-chave: Arbitragem, prêmio de arbitragem, resolução de litígios trabalhistas.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

En el Derecho, el arbitraje desde la visión internacional es visto como una forma de resolución de litigios sin acudir a la jurisdicción ordinaria para hallar un acuerdo.

Las partes involucradas, de mutuo acuerdo, deciden nombrar a un tercer integrante independiente a los dos primeros, denominado en este proceso como árbitro, o puede ser un tribunal que funge como árbitro, el cual se encargara de impulsar la resolución del conflicto. Este se restringirá a lo pactado entre las partes, para el dictamen del laudo arbitral. Deberá hacerlo conforme a la legislación que este rigiendo elegidas por las partes, o incluso basándose en la simple equidad, si así se ha pactado.

En los últimos años ha tenido un auge en la solución de conflictos laborales entre empresarios y gremios sindicales a nivel latinoamericana, desechando, las grande huelgas sin solución que en muchas ocasiones se judicializa y no se llega a soluciones realmente armónicas entre las partes.

Si un proceso de arbitraje va acorde a lo legal, este se considerara en la jurisprudencia ordinal, que no conocerá del litigio. No obstante, se recurrirá a la misma siempre que sea necesario, la intervención de las autoridades para lograr el cumplimiento del dictamen arbitral, o en caso de impugnación.

Como ventajas en el debido proceso arbitral, podemos resaltar su gran celeridad, al realizar los costos con anterioridad previa.

Se aprecia en la realidad de la justicia del país y se llega a la conclusión que se encuentra en una saturada situación. Se observa como las normas procesales no favorecen la agilización y eficacia de la judicialización, ya que cargan y saturan el proceso.

A nivel de conflictos laborales, se observa que en las empresas ocurren controversias con los trabajadores, una vez agotada la vía administrativa, se puede recurrir a judicializar la petición, pero el nivel judicial actual hace que el proceso de solución se vuelva realmente lento y tedioso. Hay que tener en cuenta

que en el medio, existe una tendencia hacia la judicialización de los conflictos laborales lo que muchas veces impide que se recurra a otros mecanismos como el laudo arbitral para solucionar el problema.

Los conflictos más habituales, entre los trabajadores y la patronal léase empresas llegan al proceso judicial, en donde se dilata ostensiblemente los plazos generando un halo permanente de controversia, en tanto los trabajadores seguirán laborando, pero con una marcada contrariedad con sus empleadores deteriorando las relaciones interpersonales, deviniendo en desconfianza e insatisfacción laboral.

La judicialización del conflicto hace que muchas veces la controversia o disputa entre trabajadores y empleadores no tenga una solución viable en el tiempo, incrementando costos, perjudicando la producción y productividad en desmedro de la empresa.

Es por ello que el Laudo Arbitral se constituye en una alternativa viable y confiable entre las partes en conflicto, allanándose ambos a lo que dictamine el árbitro como acuerdo de las partes y se renueve la confianza y se reinicie la buena relación que debe primar entre los trabajadores y empleadores como una garantía de lograr las metas trazadas en la fabricación, o comercialización según sea el caso.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Internacionales

Suarez (2017) en su tesis doctoral *La ejecución laudo arbitral interno e internacional*. Madrid- España. El objetivo analizar la existencia de posible falta de arbitrabilidad del Laudo o Sentencia arbitrales extranjeras objeto de reconocimiento y ejecución internacional. Los resultados indican que cuando se expresa de arbitrabilidad, verdaderamente se está tratando de la eficiencia o validez del propio convenio arbitral, haría que la controversia que pueda surgir en el futuro no sea susceptible de juicio por parte de los árbitros. En conclusión, el interés por el cumplimiento y la efectividad del Laudo ha sido de gran importancia, no solo para los estudiosos del derecho internacional privado sino, como se

esperaba debido a la naturaleza porosa de las disciplinas académicas, para los procesalistas.

Beltrán, Riascos y Romero (2015) en su investigación *Propuesta Del reglamento de arbitraje marítimo y portuario del centro de conciliación, arbitraje y amigable composición de la Pontificia Universidad Javeriana Cali*. Santiago de Cali-Colombia. Presenta el objetivo elaborar y presentar un reglamento de arbitraje marítimo y portuario para el Centro de Conciliación, Arbitraje y Amigable. La Metodología usada en esta investigación es tanto cualitativo como cuantitativo. Los resultados indican el arbitraje en materia marítima y portuaria, debe contar con un reglamento especializado que resuelva de manera oportuna y eficiente los propósitos que se deriven de estas actividades, con los presupuestos humanos, legales y técnicos necesarios para alcanzar unos Laudos arbitrales eficaces y adecuados. De lo cual como conclusión se pudo determinar que se requiere la elaboración de un Reglamento de Arbitraje Marítimo y Portuario, que ofrezca estos servicios, ya que, en la actualidad, en el suroccidente colombiano no existe un Centro de Arbitraje que cuente con un reglamento de esta índole.

Araúz (2014) en su tesis doctoral *Constitucionalización y justicia constitucional en el arbitraje comercial panameño*, Madrid- España. El objetivo es de forzar a organizar sistemas de administración de justicia que comprendan a la totalidad de la población para que tengan acceso real a la justicia. Los resultados indican que resulta una obligación del Estado salvaguardar la impartición de justicia y la observancia y cumplimiento de los derechos, y deberes, así como todas las reglas que rigen el comportamiento. En vista de la saturación e incapacidad del sistema judicial estatal de efectuar dichas obligaciones, es lógico que se promueva y facilite el acceso a los mecanismos alternativos de resolución de conflictos en los términos propuestos anteriormente. Se concluye que el Estado es el principal garante de administrar la justicia, y observar el cumplimiento de los deberes, derechos y todas las reglas del desempeño procedimental.

Moreno (2014) en su investigación *El Procedimiento de Arbitraje Obligatorio en la Relación Laboral: presente y futuro del arbitraje en el Sistema Español de Trabajo*, presentada en la Universidad de la Rioja, La Rioja- España. Presenta el

objetivo analiza el procedimiento extrajudicial de arbitraje laboral obligatorio Español desde una perspectiva temporal que, partiendo de la regulación presente, posibilita la adopción de medidas para un futuro. La metodología usada en esta investigación es de tipo descriptiva. Resultados, se evidenció que el arbitraje laboral se encuentra en un momento en que puede evolucionar en una medida favorable o desfavorable depende, de las medidas que los agentes de la relación laboral actuales tomen para que su evolución sea favorable. Como conclusión la relación laboral dependerá de si el arbitraje laboral sigue siendo un medio ambiguo y subsidiario del proceso judicial o de que finalmente adquiere la verdadera relevancia y autonomía a la hora de resolver los múltiples enfrentamientos que enmarcan el mercado laboral.

Herrera (2013) en su investigación *El Arbitraje como Mecanismo de solución de conflictos en los contratos de Participación*, Presentada en la universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango- Guatemala. Teniendo como objetivo determinar si los notarios utilizan el arbitraje como un mecanismo de solución de conflictos en los contratos de participación, para evitar acudir a la vía jurisdiccional. Esta investigación utilizó una metodología de tipo descriptiva. Como resultado se implanta la disposición del compromiso arbitral como una herramienta de tramitación de conflictos en los contratos de participación, el 100% de las personas entrevistadas contestó que sí. Como conclusión se determinó que esto se da porque las personas optan por llevar su problema ante un tribunal arbitrario, de esta manera, evitar concurrir a la vía jurisdiccional, donde el trámite es mucho más largo y más tardado.

1.2.2 Nacional

Oviedo (2017) en su investigación *La Legítima Expectativa de Derechos en el Arbitraje de Inversiones*, Universidad Católica San Pablo – Arequipa, teniendo como principal objetivo la determinación del beneficio de unificar los criterios para el concepto de legítima expectativa, en los procesos de laudos arbitrales en los casos de indemnización de daños y perjuicios, para que de una parte no se vulnere los derechos de los afectados y las empresas inversoras se presenten en igualdad de condiciones, en el proceso de arbitraje. El análisis realizado tiene un

basamento epistemológico que se fundamenta en el derecho comparado y la metodología documental. Y tiene como principales conclusiones investigar si hay algún beneficio en la estandarización de criterios, y también si existe la posibilidad de una definición universal, ya que las consecuencias que genera una irregularidad en la misma, es la indemnización por el pago de daños y perjuicios y otra será tener pautas universales que permitan a los árbitros tener un mejor desempeño en su rol de juez.

Jilaja (2016) en su investigación *Vulneración de la Libertad para Negociar en el Arbitraje Potestativo*, presentada en el Área Profesional de Derecho - Carrera de Derecho, Universidad Católica San Pablo. Esta tesis tiene como Objetivo determinar si existe vulneración del derecho para negociar en el arbitraje potestativo. La metodología usada es de tipo descriptiva. Como conclusión, el arbitraje potestativo ostenta como transcendental límite que solamente se aplica para el ámbito del derecho laboral y tiene como trascendencias que se extiende a todos los casos sin que existan casos específicos de aplicación como se intentó infructuosamente establecer con el D.S. N° 011-92-TR (Crean el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas Decreto Supremo N° 014-2011-TR) que estableció supuestos de arbitraje potestativo y la Resolución Ministerial N° 284-2011-TR, que desarrolla las causales del mal de DS. N° 014-2011-TR.

Mendoza (2016) en su investigación de magister *El convenio arbitral comercial en el conocimiento de embarque*, presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, en el Área de derecho de la empresa. El estudio tuvo como objetivo analizar si es económicamente asequible que las cláusulas arbitrales en el ámbito de embarque sean o no aceptadas en el Perú. La metodología utilizada en investigación es de tipo descriptivo. Resultados: La falta de regulación del arbitraje en el conocimiento de embarque genera problemas en los mecanismos de resolución de conflictos, lo que desalienta la inversión en nuestra nación, debido al manejo de la ley de protección jurisdiccional efectiva, logrando el asentir alternativo en interponer un arbitraje que este comprendido en el discernimiento de embarque incluso en el Perú. Conclusiones: la violación de un acuerdo de arbitraje crea externalidades a medida que aumenta la carga procesal en el Poder Judicial, lo que al largo plazo perjudica a los litigantes

terceros que son ajenos y que necesariamente tienen que solventar su incertidumbre jurídica en el Poder Judicial.

Neyra (2014) en su investigación *El Arbitraje Potestativo como forma de Solución de Conflictos Laborales*, presentada en el Área de Derecho - Carrera de Derecho de la Empresa, de la PUCP. Esta tesis tiene como objetivo, evaluar las problemáticas presentadas, ya sea por los empleadores o trabajadores, sobre desacatos al derecho de libertad de asociación contra los estados miembros, hayan o no ratificado el Convenio sobre libertad sindical o negociación colectiva N° 87 y 98 respectivamente. La metodología usada en esta investigación es de tipo descriptiva. Como conclusión, es común que los conflictos estén presentes en toda la sociedad y si somos parte del ambiente de trabajo, se puede considerar desde una perspectiva individual o colectiva. Para ello, el Estado cuenta con diversos mecanismos de solución de conflictos laborales, en la forma autocompositiva (la negociación directa, la mediación, la conciliación y el extraproceso) o heterocompositiva (arbitraje atípico o intervención atípica).

Manrique (2013) en su tesis *Implementación del Arbitraje Tributario en el Perú*, presentada en el Área Derecho de Empresa en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Esta tesis tiene como objetivo analizar la importancia que tiene para el país contar con una recaudación tributaria eficiente. Esta investigación se utilizó la metodología de tipo descriptiva. Se llegó a la conclusión que tener una Administración Tributaria eficiente, capaz de recaudar impuestos oportunamente, es necesario para el funcionamiento del Estado; ahora, la relación fiscal no siempre es pacífica, debido a que los contribuyentes a menudo presentan apelaciones, es esencial que los espacios donde se resuelven estas controversias tributarias agilicen el proceso de manera confiable, permitiendo la dinamización en la recaudación.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Variable Laudo Arbitral

Conceptualización

“El arbitraje como una forma de arreglar un litigio o conflicto de intereses, como acción y efecto de arbitrar, deriva del latín *arbitrare*, jugar como árbitro, que a su vez deriva de *arbitre*, el que asume el rol de juez entre las partes”. (Vidal, 2003, p.124)

Podemos decir que arbitraje es la función ejercida mediante el rol de resolver conflictos entre los interesados, para la composición de una Litis.

De lo expuesto anteriormente resulta importante mencionar que el arbitraje tiene como implícito un conflicto intersubjetivo que resulta de interés. Planteado el conflicto se vuelve preciso solucionarlo y para lograr esta solución es necesario que el Estado otorgue concisamente la tutela jurisdiccional o la delega, logrando que las mismas partes del conflicto postulen al árbitro o árbitros, a los que delegan la facultad de dirimir la controversia. De esta manera, el arbitraje establece un mecanismo solucionador de conflictos alternativo al poder judicial.

Se considera que también como las notas propias del arbitraje, muy características y distintas de otros medios de solución, la existencia de un conflicto intersubjetivo y de interés sobre el ejercicio de una función jurisdiccional, delegada a los árbitros quien por la ley que faculta a las partes para investirlos de la necesidad mediante el acuerdo arbitral, para resolverlo.

La existencia del conflicto intersubjetivo de intereses es, pues, es imprescindible para que opere el arbitraje debiéndose a las presentaciones que lo generan derivar de derechos oponibles con facultades de libre disposición. (Gallego, 2009)

Se puede precisar que, entre las facultades arbitrales en la resolución de conflictos de intereses, parte del interés de los involucrados inmersos en el conflicto, los cuales deciden su resolución mediante un arbitraje.

Tiene relación sobre una facultad delegada siempre y cuando el convenio arbitral mismo es una delegación del derecho objetivo a las partes, que están en conflicto, motivando que, en pleno ejercicio de propio de su libertad, y a su vez autorregulen sus propios intereses para buscar la forma más he idónea a la solución de dicho conflicto.

Este proceso de arbitraje también se origina de un mandato legal, en el caso de un proceso de delegación, en el cual el Estado es quien propone la resolución de la controversia mediante arbitraje, donde el poder judicial queda sustraído de su conocimiento, mediante su resolución la jurisprudencia arbitral tiene naturaleza privada, pero guarda analogía con el desarrollo del poder judicial, por el hecho mismo de ser las partes las que les han otorgado la autoridad a los árbitros para que puedan ser juzgadas.

El ejercicio de una facultad conferida a otros árbitros, que configura la ocupación arbitral, perfecciona con la expedición del laudo que, en el momento que queda firme, deviene en *res audica* esto es, en cosas juzgadas por la misma autoridad que una sentencia ejecutoriada expedida por el poder judicial.

Por último, la noción de arbitraje que hemos desarrollado y la atención a sus notas características nos permiten concluir en que el arbitraje es un concepto único, por lo que no participamos del criterio de nominarlo como arbitraje comercial, sino simplemente como arbitraje. En todo caso, si alguna denominación se le quiere aplicar para diferenciarlo del arbitraje que resuelve conflictos entre estados, la más adecuada, a nuestro juicio, es la de arbitraje privado por ser un medio idóneo de solución de conflictos entre particulares, y aun entre particulares y el estado, cuando este actúa despojado *iusimperium*.

Según Hundskopf (2006) menciona:

El laudo arbitral es la decisión que expresan los árbitros para poner fin a una determinada disputa, litigio o conflicto. La efectividad del arbitraje radica en la validez de la decisión que procede del árbitro, en virtud de que la sentencia el laudo, está respaldado por el judicante y es factible para la ejecución, así como una decisión

judicial. Sin embargo, ante la renuencia del incumplimiento se requiere acudir al Poder Judicial a efectos que se ejecute el acuerdo por cuanto los árbitros carecen de coertio y executio. (p. 53)

El laudo arbitral presenta la misma fuerza legal con respecto a una sentencia judicial y, debido a la Convención sobre el Reconocimiento y Ejecución de Laudos Arbitrales Extranjeros de 1958 (Convención de Nueva York), susceptible de ejecución en el extranjero.

La convención antes mencionada, ratificada en unos 112 Estados participantes y luego de 41 años de conformación, se observa que pone en certeza connotados adelantos como el reconocimiento de las sentencias arbitrales como si se tratasen de sentencias locales. De esta forma, respeta los acuerdos establecidos por acuerdos similares y de esta forma consolida las pautas universales sobre arbitraje internacional. También se tomará en que contempla un mecanismo de "reservas", en donde se permite preservar y mantener la composición estructural de los componentes de los sistemas jurídicos de las naciones incluidas.

Los árbitros, dentro de en una resolución o sentencia colegiada, llamada laudo arbitral, emiten su pronunciamiento o fallo sobre todas las pretensiones litigiosas sometida a su decisión.

Los laudos arbitrales presentan categoría de sentencias, sean emitidas por árbitros de derecho o amigables compondores. En referencia a los árbitros de derecho los laudos tienen que necesariamente contener algunas formalidades que el Decreto Legislativo N° 1071, la cual se expondrán en otros párrafos más adelante.

Dentro de este proceso los árbitros como los arbitradores no cuentan con un "imperium", y como resultado de ello el laudo arbitral tiene que ser consumado por los magistrados ordinarios, son los que se les confiere el poder de coerción propio del cargo dentro del proceso judicial. Por ende, se recurre en consecuencia, al Poder Judicial para exigir y hacer respetar el acatamiento, siempre y cuando el proceso del laudo sea válido, a un elemento de la parte

interesada presentará al juez competente y acompañando al pedido, el compromiso arbitral y un testimonio del laudo. A la tramitación judicial se deberá aplicar las normas vigentes sobre la realización de la sentencia.

El tiempo necesario para lograr la decisión de arbitraje

Galletto (2010) destaca que la mayor competitividad del arbitraje con respecto al tiempo necesario para lograr la decisión se orienta bajo dos perfiles distintos:

Previsibilidad

Disponibilidad

Previsibilidad

En cuanto al primer perfil, estipula que se debe establecer un plazo para la pronunciación del dictamen, que debe ser pronunciado dentro de un tiempo determinado desde la aceptación del caso por los árbitros.

Por lo tanto, las partes pueden saber, desde el comienzo la estipulación del acuerdo de arbitraje (o compromiso), al tiempo necesario para obtener la decisión de la disputa.

Ciertos eventos (o razones que surgen) pueden conducir a un cambio en el momento de la decisión final de los árbitros (asunción de pruebas o desestimación de asesoramiento) técnica, pronunciación de una adjudicación no definitiva o parcial, modificación de la composición del cuerpo de arbitraje), pero también en estas hipótesis de la extensión de los tiempos están marcados por las reglas y por lo tanto también son predecibles.

La previsibilidad del tiempo de decisión es sin duda un valor relevante, de particular interés para las partes en conflicto:

Al menos, permite una planificación de las actividades que puede ser grabado por la decisión de arbitraje de acuerdo con los tiempos predecibles de eso.

Las partes pueden, en el ejercicio de su autonomía de negociación, no solo prevén ex ante (con el acuerdo de arbitraje o el compromiso) el plazo para pronunciar el premio en mayor medida o menos de lo requerido generalmente por la ley, pero también – con el consentimiento del organismo de arbitraje: extender una o más veces el plazo.

Disponibilidad

En los procedimientos de arbitraje, entonces, las partes pueden modular cómo mejor consideran los escaneos de tiempo para la finalización de las actividades necesarias para llegar a la decisión arbitraje.

El momento del proceso de arbitraje no está rígidamente articulado como en el proceso ordinario y, lo que más importa, están disponibles, ya que incluso a este respecto se aplica el principio de que los privilegios la autonomía de las partes.

Por lo tanto, está en presencia de una extraordinaria flexibilidad de tiempo del proceso (dependiendo de la conveniencia de las partes) para el cual contrasta la rigidez de las exploraciones temporales del juicio civil.

En otras palabras, mientras que en el juicio ordinario los tiempos son heterogéneo (de la ley, del juez), en el proceso de arbitraje son dictados por la autonomía de las partes.

No hay duda, entonces, de que la dominación de los partidos del factor tiempo (en el procedimiento y en la decisión de arbitraje) es un elemento que caracteriza el arbitraje y al mismo tiempo lo exalta competitividad con respecto al proceso ordinario.

Los costos del arbitraje.

Galletto (2010) refiere una opinión generalizada (y fechada) que el arbitraje es un instrumento de resolución de problemas civiles muy costosa y, como tal, elitista.

Esta opinión merece ser revisada (y revisada) a la luz de la evolución que el fenómeno del arbitraje ha conocido en las últimas décadas.

Las iniciativas tomadas por los cuerpos de la comunidad ya en la última década del siglo pasado, destinado a fomentar el uso de métodos resoluciones alternativas para disputas civiles y comerciales, han puesto de manifiesto el potencial del arbitraje también con referencia a disputas de valor no particularmente elevado, sin perjuicio de la cautela, con respecto a la aplicación general del arbitraje en materia de derechos del consumidor.

La investigación desde el punto de vista del derecho comparado, además, permite detectar una tendencia general dirigida a favorecer el atractivo a la herramienta de arbitraje.

En esta perspectiva, el problema del costo del arbitraje supone particular importancia, ya que la carga del procedimiento puede constituir efectivamente un impedimento para el arbitraje.

La pregunta, sin embargo, debe abordarse distinguiendo entre ellos varios componentes del costo del arbitraje.

En primer lugar, los rumores sobre el costo del arbitraje deben ser el referido a asistencia legal (no obligatorio, entre el otro) dado que el costo del mismo es completamente análogo al de sostenerse en un proceso ordinario de cognición.

El costo de la gestión administrativa del arbitraje, trazable en lugar de la oficina de arbitraje arbitraria, en realidad es más alto - en general - del monto de la contribución unificada debida por causas ordinarias.

El costo relacionado con la remuneración del organismo de arbitraje, finalmente, es peculiar al procedimiento elegido y no es comparable con un costo similar relacionado con el proceso ordinario.

Este costo, sin embargo, no es más que el reflejo, desde el punto de vista capital, el hecho de que son los mismos en el arbitraje partes (directamente o de forma mediada) para elegir el (los) componente (s) del órgano judicial.

Las ventajas de esta oportunidad, que le permite identificar los temas que son abstractos más adecuados (para habilidades, experiencia) para resolver conflicto, no necesitan subrayado especial y valen sin duda para justificar la mayor carga, a este respecto, de la elección del arbitraje.

Por otro lado, el principio de pérdida, según la cual los costos del proceso deben ser reembolsados a la fiesta ganadora.

En esta perspectiva, la tendencia de los desacuerdos debe ser desaprobada árbitros (actualmente hoy menos difundidos que en el pasado) para compensar entre las partes los costos del procedimiento, incluso en ausencia de razones plausibles justificando esta elección. Este último, por cierto, podría posiblemente en el pasado se inspira en una percepción inexacta del fenómeno arbitraje, por algunos concebidos como un instrumento destinado a perseguir una solución en un sentido transactivo de la disputa.

Mediante el uso adecuado de la facultad de asignar los gastos incurridos de la disputa, entonces, el mayor costo del procedimiento de arbitraje debería tender a responsabilizarse por la parte que fracasó, haciendo que los efectos patrimoniales de la compañía sean neutrales para la parte ganadora elección arbitraria, en abstracto, más onerosa que la del juicio ordinario.

También la opción para un cuerpo de arbitraje monocrático puede para ayudar a reducir el costo más alto de los costos de arbitraje en comparación con los de juicio ordinario y esta elección, de hecho, es cada vez más privilegiado en el área del arbitraje administrado, naturalmente donde la naturaleza de la disputa y la convención del arbitraje lo permite.

Los requisitos necesarios en el arbitraje

Asimismo, Galletto (2010) establece tres requisitos necesarios para logra el laudo arbitral:

La intención de proceder con el arbitraje

El primero de los tres requisitos que componen el contenido de la aplicación el arbitraje tiene una naturaleza bastante debatida. Se discute, es decir, si es adecuado o no para ser considerado por separado e independientemente, o si es parte de única lo hace indiviso por los otros elementos que son parte de él.

La divergencia de opiniones se basa, como suele ocurrir en casos similares, en un principio común, que en primera fase puede parecer obvio, por no decir que aquel en el que las partes deliberadamente eligen obviar la ruta de arbitraje para resolver la disputa entre ellos que surge y, al mismo tiempo, deciden excluir otras formas de solución de la controversia, antes que nada, corte.

La letra de las disposiciones en la ley parece sugerir que dicha elección pro arbitraje debe ser manifestada por la parte que inicia el procedimiento en cuestión (Liuzzi, 1998), no hay nada que sugiera, en efecto, que solo comportamientos concluyentes de la formulación y notificación de la aplicación son suficientes en sí mismos para integrar el requisito. Otra doctrina viene a conclusiones similares sobre la base de diferentes motivaciones y, en particular, sobre la función de la necesidad de que haya una declaración de querer promover el proceso arbitraje a los fines de establecer el procedimiento contradictorio; mejor, la voluntad de la parte, que consiste en la comunicación a la contraparte de la intención de introducir el proceso, este debe ser claro y obvio.

La proposición de la aplicación

Llegamos al segundo requisito de acuerdo con el paradigma ofrecido, eso es a la proposición de la aplicación en el sentido estricto.

Este es el elemento de contenido más relevante tanto para el inicio del procedimiento en comentario, ambos para su conclusión, ya que permite identificar "el objeto del proceso de arbitraje, que tiende a coincidir con el objeto de la juez" (Luiso, 2011) es a través de la solicitud estricta, por lo tanto, que se presenta a los árbitros la cuestión legal a resolver y siempre se basa en el mismo requisito que los límites del asunto de contención se determinan para evitar incurrir vicios de ultra o infra petición en el momento del pronunciamiento del juez.

Incluso antes de profundizar lo que el legislador pretendía la expresión "propone la pregunta", es oportuno entender si presenta o no menos correlaciones con el tipo de acuerdo de arbitraje entre las partes.

La pregunta, lejos de ser secundaria, hace un registro real dividido entre los intérpretes. Algunos afirman que si las partes han estipulado un compromiso, la pregunta ya puede decirse contenida en ella, ya que este tipo peculiar de pacto de compromiso presupone que la disputa ya ha surgido, con tanto de los reclamos opuestos y respectivos; viceversa, todo lo que falta en la cláusula de arbitraje, que convierte su mirada en una posible controversia e futuro, que por razones obvias no se puede delinear de antemano, pero solo, una vez que ha surgido, a través de las preguntas.

Nos parece, sin embargo, que de esta manera se obtiene una coincidencia forzada entre dos actos que son y permanecen cronológicamente y funcionalmente distintos. De hecho, el acuerdo de arbitraje ciertamente precede a la cuestión desde un punto de vista temporal, ya que las partes primero optarán por el arbitraje por medio de la policía y luego ellos realmente actuarán (esto, en nuestra opinión, sucede incluso si hay un compromiso e por lo tanto, la apertura del procedimiento es "siguiente", pero después del comienzo de la lite, ya en progreso). Y también cambiar el enfoque en la función de los dos actos, bueno si entienden las diferencias: la existencia del pacto comprometedora es perjuicio de cualquier acto del procedimiento ya que recoge la primera manifestación de la voluntad de las partes de tomar la ruta del arbitraje: en su ausencia, la misma pregunta no tiene ninguna razón para estarlo.

El nombramiento de los árbitros

El tercer y último requisito entre los requeridos es el nombramiento de los árbitros por parte de quienes propusieron la solicitud, "en la medida en que tengan derecho".

Esta última expresión, definida como "inelegante", es cualquier cosa menos superflua y, por el contrario, juega un papel decisivo con respecto al primero del antes mencionado requisito, que puede fallar lícitamente en algunos supuestos

que dependen del expresado por las propias partes. De hecho, ya en el pacto el compromiso puede ser elegido por un solo árbitro; o decide contactar a una institución que administrará, entre otros aspectos, la cita de los árbitros; o, de nuevo, recuperar la elección del juez a uno tercero.

Otra observación preliminar, de naturaleza sistemática: mientras que para los dos requisitos ya examinados no se proporciona ninguna disposición de codificación que tomar en consideración de manera aislada, el nombramiento de árbitros es el tema de una especificación más que la antinomia debería hablar sobre la prevalencia de una norma especial sobre la general. Por lo tanto, si la parte hacer la cita dentro de la aplicación, el contenido de este último debe integrarse con la invitación a la otra parte.

Forma de laudo

El laudo debe ser escrito, sustentado o motivado con arreglo principios legales y cumplir en el caso del arbitraje de derecho con las formalidades instauradas en el artículo 47, inciso 2 del Decreto Legislativo N° 1071 – DECRETO LEGISLATIVO QUE NORMA EL ARBITRAJE, para las resoluciones judiciales. En efecto deberá observar: 1° que la exhibición de los hechos y las citas sean precisas y puntuales; 2° que se solventen todos y únicamente los puntos controvertidos en el incidente, en el artículo o en el juicio; 3° que se apoyen en virtud del proceso y en la ley; y 4° que se exprese con claridad y precisión lo que se manda o decide. Cada resolución portará el número de orden que le corresponde dentro del expediente o cuaderno en el que se emite.

Motivación del laudo en la legislación peruana

En la Legislación Peruana la resolución final llamada en la práctica laudo, si procede de árbitros de derecho, deberá reunir los mismos requisitos de contenido y forma que una sentencia judicial. Además de los fundamentos de hecho debe expresar los tratados de derecho en que basan su decisión. Es un precepto constitucional la obligación en que están los jueces de motivar las sentencias (Art. 233, inc. 4 CONST).

Laudos arbitrales internos

El régimen donde se estima que el procedimiento arbitral tiene carácter privatista, el cual se requiere para que el laudo arbitral local produzca efecto y que un juez lo homologue, para que de esta manera sea incorporado correspondiente ordenamiento jurisdiccional.

En nuestro medio los laudos arbitrales locales no necesitan de homologación, tienen los mismos efectos que una sentencia de última instancia, y solo por determinados motivos causales puede ser objeto de observación por el Poder Judicial.

Laudo adicional

Se puede presentar el contexto de que el laudo que se emite omita pronunciarse respecto de reclamaciones formuladas en los procedimientos de arbitraje. En este caso, se debió al hecho de que los reclamos fueron presentados en los puntos incluidos en el proceso de arbitraje, o en los que tuvieron lugar durante el procedimiento de arbitraje, y en este último caso, que las partes consideraron explícitamente los aceptados durante el proceso.

Debe tenerse en cuenta que, como regla general, es motivo de nulidad del laudo que se refiere a una disputa no prevista en el acuerdo de arbitraje o contiene decisiones que exceden los términos del acuerdo de arbitraje.

Dimensiones de Laudo arbitral

Vidal (2003) establece que existen 03 dimensiones: celeridad del proceso, irrenunciabilidad de derechos, cumplimiento de sentencia.

Celeridad del proceso.

El laudo definitivo que queda consentido, o que queda ejecutoriado en caso de haber sido impugnado, tiene el un valor igual o equivalente a una sentencia judicial, y así se declara la Convención Interamericana referente al arbitraje comercial que se lleva a cabo en Panamá en fecha 30 de enero de 1975, así mismo la Convención sobre el reconocimiento y ejecución sobre las sentencias

arbitrales extranjeras, ejecutada en Nueva York el 10 de junio de 1958, así como otros instrumentos internacionales. Dentro del artículo 59 de la LGA le atribuye la autoridad de cosa juzgada y de obligatorio cumplimiento por sus partes.

“Si la parte obligada al cumplimiento del laudo lo incumple, su eficacia conduce a la ejecución forzada”. (Vidal, 2003, p.127)

Irrenunciabilidad de derechos.

Es necesario el estudio del Arbitraje en conflictos laborales de orden colectivo, es decir, aquellos en acuerdos sindicales, con también los de orden individual al cual es el de mayor resistencia debida a los derechos individuales garantizada. La irrenunciabilidad del crédito laboral lleva a muchos trabajadores no confiar en los Tribunales Arbitrales, en los abogados y en la eficacia de la aplicación de la ley en su integridad en la decisión arbitral.

El juicio arbitral es de extrema competencia e imparcialidad en la resolución de los conflictos laborales es mucho más rápido e indudablemente positivista, entonces debe ser usado para las soluciones de los conflictos. Es necesario disipar el conocimiento del arbitraje y su competencia, para que su utilización se propague y auxilie a todos con ideas y resoluciones más satisfactorias y rápidas.

Cumplimiento de sentencia

El arbitraje, forma eficiente de resolver conflictos laborales, sólo se vuelve eficiente y valioso desde que ambas partes confíen en el sistema arbitral. Él es conducido por un tercero o terceros imparciales, sin intereses en el caso y que tengan conocimiento técnico para tales actos. Se pueden hacer en Cámaras arbitrales (colegios especializados en conciliación, mediación y acuerdos), que intermedia los intereses de las partes, previendo siempre por el interés de ambos. Las Cámaras Arbitrales vienen desde el siglo XVII, donde para la relación de comercio se utilizaban los arbitradores, que tenían conocimientos técnicos, prácticos y de derecho para regularizar el arbitraje, conforme a los artículos vigentes.

1.3.2 Conflictos laborales

Concepto

Existen diversas teorías sobre el conflicto laboral, concretamente, López (1995) expone que el conflicto laboral está integrado dentro del denominado conflicto social, en el cual se entiende éste como el confortamiento de sujetos con discrepancias referentes al reparto de recursos en una estructura dominante, mantener y sin dejar de restar importancia a la influencia de la sociedad en referencia al sistema productivo.

Marx y Engels, citados en Kohler y Martín Artiles (2005) el cual se encuentran en la misma tendencia. Aportan que las diferencias que existen en la sociedad guardan relación con el dominio de los medios de producción, y que esto genera diferencias económicas, de poder, y de subordinación de los que no son dueños de los medios de producción.

En cambio, Edwards (1990) aprecia de manera diferente el conflicto laboral. Explica que los empleados se unen en el centro de trabajo aportando una experiencia de a relaciones sociales. El autor sostiene que las relaciones dan en el área de trabajo son diferentes y no se deben englobar en la misma clase que las relaciones sociales, ya que tienen sus propias características. Además, por otro lado, el autor tiene en cuenta la categoría social que añade el trabajador a la empresa.

Grisolía (2013) lo define como:

Todo conflicto colectivo de trabajo, que se exterioriza y necesita ser heterocompuesto, como es el caso en estudio, existen tres sujetos esenciales: los trabajadores u obreros representados por su respectivo sindicato, la patronal o los empresarios y el Estado que asume el papel de control como autoridad administrativa a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (p. 49)

El autor afirma que el conflicto laboral se presenta cuando parte del colectivo, trabajadores, trabajador, sindicatos o empresa, laboral exterioriza una indiferencia generada en el mismo.

Tratamiento de los conflictos laborales

Los conflictos laborales se presentan a menudo por falta de una conciliación o una mediación de acuerdos, pues las partes mayoritarias que, por regla general, son los que tienen su renta menor quieren sus derechos garantizados, pues creen que la parte minoritaria, cuáles son los empleadores, sería el lado financiero más bien provisto. La mayoría, creyendo que, por ser desprovistos financieramente, la justicia no le importa su derecho, lo que, por regla general, no se consume en la realidad, visto de que el proceso trata de lograr acuerdos para ambas partes del conflicto, el empleador quiere la relación de acuerdo, tanto como el empleado y la empresa.

Martins (2013) "Conflicto Laboral tiene el significado de combate, lucha, controversias inherentes al desarrollo de la humanidad, muchos de ellos generados por problemas financieros y desigualdades sociales, aún más en la esfera laboral" (p 856).

El Arbitraje vino con el fin de ayudar en los desacuerdos comerciales, pero se extendió al Derecho Laboral de una forma muy conveniente, pues lo que hace la audiencia de conciliación en la Justicia del Trabajo sin intentar conciliar los intereses de las partes, pero, la mayoría de estas audiencias no se obtienen resultados, los procesos se remiten a una gran y angustiante espera por la tramitación del acto procesal.

En el sistema arbitral, la conciliación se extiende hasta que las partes se sienten satisfechas con los acuerdos cerrados, de ahí la aplicación de la ejecución del mismo es inmediata beneficiando principalmente la parte hipó-suficiente de la relación jurídica.

Para comprender lo que se aplica a las soluciones de los conflictos laborales necesitamos entender las formas de solución aplicadas y cada elemento que compone las reglas de soluciones. "Las formas de solución de los conflictos

laborales se clasifican de la siguiente forma: autodefensa, autocomposición y heterocomposición". (Martins, 2013, p. 856)

También se utiliza la mediación y conciliación en los conflictos laborales, las cuales se aplican en las formas definidas en la doctrina brasileña para obtener éxito y llevar las partes al arbitraje, para que se obtenga el mayor número de éxito en los procesos de acuerdos y conciliación, ayudando en la meta de los Tribunales de Justicia, cuáles sean, agilizar los procesos que allí están, disminuir el flujo grande de los procesos y obtener tiempo para juzgar los procesos que están a la espera de solución.

Las formas de soluciones arriba citadas son de suma importancia para que los derechos sean aplicados imparcialmente.

Autodefensa, autocomposición y heterocomposición

En el caso de que se produzca un cambio en la calidad de la información, se puede decir que, en la medida en que se refiere a la autodefensa, es el ejercicio de la legítima defensa del empleado en situaciones a las que compromete sus derechos, el artículo 23 del CP, admite la solución de conflictos, la legítima defensa, tales como en caso de un estado de huelga o de bloqueo.

La autocomposición, sin duda, es considerada una de las mejores formas de conciliación en el derecho laboral, pues las partes utilizando formas unilaterales o bilaterales, para llegar a opiniones recíprocas, a ejemplo de acuerdos de los sindicatos con empleadores y convenciones colectivas que deciden por mayoría y en favor de los empleados. Importante se hace la Autocomposición ya que es un brazo fuerte que lleva las partes al sistema del Arbitraje, como vemos abajo:

Sería posible entender, que la mediación o arbitraje Son formas de autocomposición, tomando como base el hecho de que las propias partes elegir a una persona para dirimir sus conflictos. Sin embargo, si entiende que la preponderancia es de un tercero para solucionar el conflicto, como nos parece más correcto, lo examinaré como heterocomposición. (Martins, 2013, p.857)

Sin embargo, se puede deducir que la heterocomposición consiste en un tercero que participa de forma imparcial para ayudar a las partes a resolver sus conflictos, y que ambas partes, debido a la forma en que se realiza la conciliación, se cumplen como el acuerdo establecer. Desde entonces, hubo la necesidad de positivizar el sistema que auxilia efectivamente el proceso laboral, o sea la Ley de Arbitraje, para que los conflictos salieran de la morosidad de la Justicia Laboral, abarrotada de procesos cabales de acuerdos efectivos a través de la mediación o arbitraje.

Dimensiones de conflictos laborales

Edwards (1990), establece que existen 03 dimensiones: satisfacción del trabajador, solución de controversia y reivindicación laboral.

Satisfacción del trabajador

Indica que la sensación de satisfacción se experimenta al gusto una vez que se ha cumplido una aspiración o una meta personal, en otras palabras, la satisfacción se presenta en un resultado ya experimentado con antelación.

El autor sostiene que la satisfacción, para esta investigación, laboral se da por la experiencia cumplida del empleado de experimentar alguna actividad una vez cumplido un objetivo, que no es más que la meta misma.

Teoría del ajuste en el trabajo

Quispe (2015) sustenta en su investigación que la teoría en mención amalgama

El cumplimiento de las necesidades y valores. Teniendo como eje transversal la relación entre el individuo y el medio ambiente, partiendo desde la conceptualización de la persona y el ambiente laboral, el mantenimiento de esta dinámica se centra en un proceso dinámico permanente del ajuste al trabajo. (p.43)

La satisfacción viene derivada únicamente exclusivamente del grado en que se cubren y solventas las necesidades de los trabajadores, también hay que

temas en cuenta el grado en que el contexto laboral atiende al empleado, además de las necesidades, debe valorar a dichos trabajadores.

Teoría de los eventos situacionales.

Quispe (2015), nos menciona que “la teoría referente a los eventos situacionales conforma la satisfacción laboral y está determinada por dos elementos denominados que son; características situacionales y eventos situacionales”. (p.27)

Las características situacionales, son los aspectos laborales que los empleados tienen a evaluar previo de aceptar el puesto ofrecido, suelen ser:

Pago

Oportunidades de promoción

Condiciones de trabajo

Política de la compañía

Supervisión

Esta información es proporcionada antes de ocupar un puesto en la empresa o institución. Los eventos situacionales, son factores laborales que carecen de pre-evaluación, son considerados después que el trabajador ha comenzado en el puesto, a menudo sucede que los trabajadores no esperan esto, causándoles una sorpresa, categorizando fácilmente las características situacionales.

Las características presentadas en los eventos situacionales, son de forma específica de cada situación presentada. Esta teoría demuestra que la satisfacción laboral se da gracias al resultado de las respuestas emocionales que se dan gracias a la situación con la que se encuentra el empleado en una empresa.

Solución de controversia

El autor la define como el proceso de mediación de un inconveniente, basado principalmente en la comunicación que se debe llevar a cabo entre las partes que están viviendo un conflicto siempre con la ayuda de un facilitador quien será el mediador, que tratará que los implicados en la controversia logren un trato, entre ellos, permitiendo el mejorar de sus relaciones al fin del conflicto.

En la actualidad se presentan muchos métodos alternativos de solución de conflictos, en todo el mundo, como un medio para resolver disputas de manera pacífica, además de contribuir a la reducción de la carga de trabajo a los tribunales, que se ha congestionado de argumentos. Hay que tener en cuenta que la mediación utilizada como método alternativo para la solución de controversias, ha venido a cambiar de manera positiva la forma de resolver disputas, pues en ella, se presenta de forma voluntaria las partes involucradas son participantes activos en la búsqueda de las soluciones más viables, orientados por otra persona neutral o mediador, el cual mediante estrategias mejora la comunicación, y logra que las partes propongan soluciones a sus diferencias, sin más bien que este proponga o intervenga en el resultado del conflicto; esto beneficia a los implicados, pues con ello se reduce el desgaste de la relación y al ser los involucrados quienes resuelven de manera directa sus diferencias, existe un mayor cumplimiento de los acuerdos mediados.

Reivindicación laboral

La define como una acción real, porque se origina del derecho que tiene carácter y dominio, permitiendo la exigencia y el reconocimiento de ese derecho, y consecuentemente la restitución de la cosa por el tercero que la posea, en el caso específico de los aspectos laborales, el reconocimiento de los derechos son de carácter irrenunciable.

Los representantes de los gremios sindicales deben de conocer sus derechos que les asiste de acuerdo a la Ley y hacer respetar, evitando que se conculquen los derechos laborales obtenidos mediante convenios colectivos.

La dinámica del arbitraje permite destrabar las tratativas interrumpidas. Su asignación es mover las partes de la posición en que se encuentran, haciéndolas buscar una propuesta aceptable. Para ello, las tentativas formuladas para el mediador, de eliminación de la distancia que separa las partes, son despojadas de efecto vinculante sobre los mediados y resultantes de la evolutividad propia del proceso. Estas características hacen que el mecanismo sea extremadamente flexible y de fácil redirección.

Partes que interactúan en el conflicto

El Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (2013) señala que, para comprender mejor la naturaleza de las relaciones industriales y el peso de la colaboración o el conflicto, es necesario para examinar la naturaleza y las características de las partes que interactúan por un lado y los entornos en los que interactúan de otra parte.

Las partes que interactúan incluyen:

- El trabajador
- El empleador
- Un grupo de trabajadores o un sindicato;
- Una organización de empleadores;
- Una federación sindical;
- Una federación de empleadores;
- Despachos gubernamentales.

Las partes que interactúan se pueden diferenciar por:

- El poder que ejercen;
- Sus valores;
- El ambiente en el que operan.

Poder

El poder simplemente significa la capacidad de influir en los demás gracias a la posición que ocupa una persona o institución, la competencia y la capacidad técnica de una persona o una institución y las características de las personas que interactuando.

Esquivel et al (2009) señala que:

El poder es una conceptualización, de la acción que demuestra o denota una persona, institución, organización la cual tiene a su mando a otros agentes los cuales pueden ser directos o indirectos, cuya influencia ejerce con la finalidad de conducir en base a sus prioridades o basamento epistemológico para lograr estratégicamente alcanzar un propósito definido previamente, para lo cual será necesario utilizar estrategias y procedimientos. (p. 11)

Sin embargo, la unión de una gran cantidad de trabajadores de una empresa o industria, se considerable un gran poder y, por lo tanto, ser competente de intervenir en el resultado de grupo de empleadores o interacciones con un empleador.

Las interacciones entre trabajadores y empleadores están influenciadas no solo por el poder de cada uno, también por el camino cuyo poder se usa.

Valores

La diversidad desde la cooperación y la solidaridad es una fuente de crecimiento recíproco, pero la diferencia también conlleva contraste y, por tanto, divergencias, disputas, diferencias de pareceres, y conflictos. (Schelling, 1980)

El Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (2014) señala que las convicciones de los trabajadores y los empleadores y los valores que pueden dar a sus interacciones diferentes resultados. Cuando los valores de los trabajadores y los contratantes son fundamentalmente opuestos, el conflicto sobre la ideología puede subyacer interacciones, cuyos

resultados dependerán más de la capacidad de las partes para promover su ideología.

Cuando los trabajadores y empleadores tienen los mismos valores y creencias, el conflicto todavía existirá, pero estará más relacionado con los estándares que con la ideología. Diferentes valores pueden ser la base de las interacciones entre trabajadores y empleadores, pero eso no significa que las partes falte de integridad y respeto mutuo; ellos pueden venir a consenso a pesar de diferentes valores.

Medio ambiente

El Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (2014) describe que las interacciones entre trabajadores y empleadores ocurren en un medio ambiente con varios factores que desempeñan un papel clave en la determinación del resultado de estas interacciones.

El ambiente político. Es un ambiente en el cual el gobierno apoya la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, debe gestionar sus políticas y decisiones sobre mercado con base a la equidad y transparencia, y donde los intereses de los trabajadores y los empleadores generalmente estén en equilibrio, favoreciendo los sistemas de resolución de conflictos, interfiriendo en todos los aspectos e interacciones trabajador-empleador, y el entorno.

El entorno legal. Refiere a la coherencia entre la legislación laboral y las declaraciones políticas, fomentando y apoyando el diálogo entre trabajadores y empleadores a nivel de la empresa y entre empleadores, lo suficientemente flexible para adaptarse a circunstancias cambiantes.

El ambiente económico. Relacionado al conociendo de los indicadores económicos en crecimiento o descenso; de los índices de desempleo y despidos, índices de inflación y la distribución económica por sectores en desarrollo o descenso.

El ambiente tecnológico. Compone los aportes y avances adoptados predominantes en la ejecución del trabajo y al capital, midiendo el grado de calificación de la fuerza de trabajo.

El entorno social y cultural. Conocimiento de los medios tradicionales de resolución de conflictos, la cultura centrada en la cooperación y compromiso, sin que las creencias religiosas influyan en las interacciones de las relaciones industriales.

En referencia a los factores ambientales, se puede inferir que los mismos son cambiantes en el tiempo, resultado de una evolución en las relaciones entre los empleadores y trabajadores. Estos ambientes deben favorecer los derechos de los trabajadores y su protección laboral, con un crecimiento y equilibrio salarial acorde a los ejes económicos.

Procesos de interacción

Las interacciones entre trabajadores, empleadores y gobierno van desde casi inexistente a interacciones importantes y detalladas. (Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, 2014)

La toma de decisiones unilateral se refiere a situaciones en las cuales una parte ocupa una posición dominante y dicta decisiones sin participación o consulta con las partes que se trate; esto corresponde a la interacción cero.

En algunos países, los acuerdos de negociación colectiva se están reanudando simplemente los estándares mínimos ya establecidos por ley y por lo tanto, son en gran medida sin sentido. En tales casos, Se producen interacciones bilaterales, pero el acuerdo resultante no crea obligaciones o nuevos derechos para las partes.

Interacciones tripartitas entre trabajadores, empleadores y gobierno. Generalmente, toma la forma de consulta que lleva sugerencias al gobierno en lugar de acuerdos ejecutables. Consultas en cuestiones tales como cambios en la política laboral, revisiones de la legislación laboral, ajustes de los salarios mínimos o cambios a la salud y seguridad si no resultan en acuerdos vinculantes, pueden llevar a una mejor toma de decisiones por parte del gobierno y contribuir a generar confianza entre las partes.

La calidad de las interacciones entre trabajadores y empleadores depende de en gran medida en la voluntad de interactuar y la capacidad de hacerlo.

La disposición a interactuar se refiere a la seriedad con que las partes en interacción contemplan el intercambio de poder y la medición de su compromiso de lograr un resultado aceptable para todos. La medida en que las partes comparten la información, hacen concesiones en respuesta a argumentos razonables y buscar genuinamente para llegar a un acuerdo basado en buenas prácticas la fe demuestra la voluntad de interactuar. La falta de voluntad a veces visible cuando las partes acampan en posiciones poco razonables, hacer la retención de información importante y generalmente hacer poco esfuerzo para resolver los problemas que enfrentan.

La capacidad de interactuar describe la amplitud de las partes para comunicarse de manera efectiva, incluida la capacidad de discutir, pero también la capacidad de escuchar, preparar un plan y una estrategia negociando, analizando y evaluando información, formulando argumentos y en contra de argumentos fuertes, así como la capacidad de garantizar que los acuerdos están escritos de una manera que refleja las intenciones partes reales.

Tipos de conflictos

El Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (2014) describe que algunos conflictos son de naturaleza individual, otros son colectivos; algunos se relacionan con los derechos, otros con los intereses.

Un conflicto individual es un desacuerdo entre un trabajador y su empleador, generalmente en derechos existentes. Él también puede incluir situaciones en las cuales una cantidad de los trabajadores no están de acuerdo con su empleador en la misma pregunta, pero donde cada trabajador actúa individualmente.

Una disputa laboral es un desacuerdo entre un grupo de trabajadores, generalmente pero no necesariamente representado por un sindicato, y un empleador o un grupo de empleadores sobre derechos actuales o intereses futuros.

Un conflicto de leyes es un desacuerdo entre uno o más trabajadores y su empleador sobre la violación de un derecho consagrado en la ley, un convenio colectivo o un contrato de trabajo. Estos conflictos por lo general aparecen como

una queja del trabajador por no respetar sus derechos con respecto a los salarios, el pago tiempo extra, abandono y ambiente de trabajo, todo lo que constituye un derecho ya consagrado en la ley. Los conflictos de ley pueden ser individuales o colectivos.

Un conflicto de intereses es un desacuerdo entre los trabajadores y su empleador sobre los derechos y obligaciones futuros en virtud del trabajo. En la práctica, la mayoría de los conflictos de intereses resultan de una ruptura en el proceso de negociación, siendo las partes no se puede llegar a un acuerdo sobre los términos y condiciones que se aplicará en el futuro. Los conflictos de interés son generalmente de naturaleza colectiva.

Algunas jurisdicciones identifican tipos particulares de conflicto intereses, incluidos los relacionados con el reconocimiento de sindicatos, la determinación de las unidades de negociación, la interpretación y la aplicación de los convenios colectivos y los relativos a despidos injustos. Esto plantea la pregunta de si estos "conflictos" deben tratarse de manera diferente a los conflictos por los derechos e involucrar instituciones y procesos especiales.

Por su parte Kriesberg (2009) resalta una revisión básica a los tipos más comunes de conflictos que proporcionan las indicaciones que apuntan a la dificultad de establecer y desarrollar una teoría de conflicto unificada. Aunque existen diferentes clasificaciones de los términos que intervienen en él, se puede usar en diferentes aspectos, que se basan en las partes involucradas, en el nivel de conflicto, entre otros. El referido autor considera una clasificación de los conflictos según los participantes, entre los que tenemos:

Conflictos entre personas.

La discrepancia entre las personas es un acto natural, sin embargo, esto se puede convertir en un conflicto que afecta el accionar laboral entre trabajadores, entre el jefe inmediato y el subordinado cuando se trasgrede las normas labores y se intenta imponer las medidas drásticamente, violentando los derechos individuales.

La administración de conflictos en el trabajo tiene una característica muy interesante: no se enseña en la escuela. Sin embargo, esta es capaz de ser una habilidad básica para la supervivencia profesional y tiene que ser ampliamente practicada. Los conflictos en el trabajo ocurren cuando una persona está sujeta a presiones o expectativas muy altas o inconsistentes o aun cuando hay un choque entre los rasgos de personalidad.

Las tensiones que generan los conflictos provienen de la expectativa de la participación de las personas en cuestiones polémicas y forman parte de lo cotidiano. Sin embargo, no siempre las diferencias y las discordancias son sinónimas de incompatibilidad. La forma en que se gestionan puede hacer toda la diferencia en el resultado del asunto.

Conflictos entre instituciones. Se trata cuando dos empresas o más se enfrentan por alcanzar al mercado deseado, o por competencia desleal, o cualquier circunstancia que conlleve en un conflicto que necesariamente requiere una conciliación para evitar judicializarlo y extender el periodo de conflagración que retarde el desarrollo de las empresas entorpeciendo su dinámica financiera y económica.

Hay dos formas de encarar los conflictos: una negativa, que ve el conflicto sólo como algo perjudicial, lo que debe ser evitado o minimizado, y otra positiva, que busca extraer lo que es benéfico, que trae visiones y opiniones diferentes y que proporciona aprendizaje y enriquecimiento.

Conflictos entre grupos comunales. En la interacción social se pueden presentar diversos tipos de conflictos, por ejemplo, por la territorialidad, los límites, o el aspecto cultural.

Las diferencias culturales no deben considerarse un aspecto desastroso. A pesar de que las distancias culturales se tratan como perennes en varios estudios, ciertamente se transforman con las evoluciones tecnológicas, sociales y de los mercados.

Para develar un conflicto entre grupos comunales se hace necesario la intervención del gobierno mediante sus mecanismos de resolución de conflictos

de modo tal lograr una convergencia tripartita entre las partes en disputa y el Estado como mediador del conflicto buscando alternativas de solución que sea lo más equilibrada posible y satisfaga a ambos grupos en disputa.

Es probable la necesidad de un esfuerzo mayor para integrar un nuevo equipo y crear la sinergia adecuada entre ellos, pero las dos partes del conflicto tendrán pleno interés de que eso ocurra e invierte en ese proceso hasta que identifiquen que ellos han llegado a un nivel adecuado. Para ello, hay que tener un horizonte antes de iniciar las negociaciones, creando un ambiente de respeto en busca de un entendimiento entre las partes.

Resolución, regulación y transformación de conflictos

Bercovitch (2009) manifiesta que un conflicto que ya ha surgido hasta que se produce una de tres situaciones básicas:

Una de las partes impone su tesis sobre las propuestas de la otra parte, el resultado clásico es ganar y perder y el otro acepta esta situación, aunque el conflicto permanezca latente.

El conflicto llega a una situación en la que las partes decidieron, por varias razones, (cansancio, haber gastado una gran cantidad de recursos y energía, el conflicto no muestra indicios de ser resuelto, se ha alcanzado un impasse, las partes no quieren aceptar costos posteriores, etc.) romper el punto muerto y prueba una solución que permita obtener algunos beneficios para ambos.

El problema se desactiva, al completo o momentáneamente.

Por su parte el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (2014) refiere cuatro enfoques para la resolución de conflictos.

Evitación, cuando una parte decide no resolver el conflicto.

El poder, cuando una parte usa la restricción para forzar otra parte para hacer lo que quiere.

Derechos, donde una parte aplica la ley o las reglas independientes para resolver un conflicto.

El consenso, cuando un partido hace esfuerzos de reconciliación, compromiso o adaptación a las posiciones o necesidades subyacentes de la otra parte.

El proceso de resolución de conflictos generalmente sigue la secuencia arriba, pero idealmente debe seguir el orden inverso y comenzar con consenso, luego derechos y poder, evitar ser eliminado por completo.

Así mismo describe que un sistema efectivo comienza con procesos consensuales dándoles gran importancia, luego avanza a los procesos fundados de derechos; el poder solo se usa como último recurso. Conviene tener en cuenta que:

El control que las partes tienen del resultado del conflicto disminuye con esta secuencia;

La satisfacción de las partes con respecto al resultado disminuye con esta secuencia;

El tratamiento de las causas reales del conflicto disminuye con esta secuencia;

El respeto del resultado por las partes disminuye con esta secuencia;

El tratamiento de las necesidades reales de las partes disminuye con esta secuencia;

La alienación de las partes aumenta con esta secuencia;

El posible deterioro de la relación entre las partes aumenta con esta secuencia;

El tiempo y los costos incurridos aumentan más probablemente con esta secuencia.

Entre las opciones de transformación o solución de conflictos, los más deseables son aquellos que favorecen la solución pacífica de dichos conflictos (Galtung, 2013). Estas opciones pueden sintetizar en:

Negociación. Un transcurso de gestión de un conflicto en el cual únicamente las partes involucradas en el mismo intentan discutir, directa o indirectamente, los problemas que los separan, y como obtener de la mejor forma posible una decisión conjunta acerca de estos problemas. (Bercovitch, 2009)

Tribunales judiciales. Se fundamenta en la intervención de un poder superior con abertura ejecutiva respetada y reconocida, es decir, una autoridad; esta eventualidad surge en los procesos en que existe un buro de nivel superior a las partes materia del conflicto, que goza de la autoridad y la capacidad que le confiere la ley para actuar y hacer respetar sus decisiones de autoridad reconocida y cuyas decisiones por ende son respetadas.

Mediación. La mediación es un procedimiento de resolución informal pero estructurado. Un mediador es designado para facilitar y auxiliar a las partes para que éstas lleguen a una solución amistosa de una determinada controversia.

Las principales características de la mediación, es que proporciona un procedimiento voluntario, no obligatorio, confidencial y basado en intereses. Las partes son libres para terminar la mediación en cualquier momento. Ninguna decisión puede ser impuesta a las partes involucradas, que pueden o no concordar con una solución negociada. El principio de confidencialidad garantiza que todas las posibles opciones discutidas por las partes no tendrán consecuencias más allá del proceso de mediación. Un Procedimiento basado en intereses significa que los criterios establecidos para alcanzar la resolución, no sólo respetan la ley, así como, pueden incluir consideraciones relativas a otros intereses como laborales, financieros, comerciales y personales de las partes. (Bush y Folger, 2006)

La opción de una táctica apropiada y las estrategias relacionadas deben procurar de conseguir alguno de los objetivos centrales de la mediación, a saber: a) cambiar el entorno físico del conflicto, b) cambiar la captación de lo que es un

riesgo, c) cambiar la causa de las partes para lograr un resultado pacífico (Bercovitch, 2009).

Otras alternativas. Hay otros métodos de gestión de conflictos, utilizados en diferentes momentos y/o por distintas culturas. (Jeong, 2009)

Tribunales no formales. Son semejantes a los tribunales formales, pero intentan solucionar los conflictos de una forma menos estricta. Los litigantes no tienen la opción de elegir al juez o al jurado que dicta sentencia. Las determinaciones son formales y, generalmente, forzosas, y los argumentos judiciales se guían por los precedentes y las normas legales en lugar de un análisis ponderado sobre pretensión del trabajador y la posibilidad financiera de la empresa en actos concernientes al derecho laboral.

Los litigantes pueden presentar sus evidencias mediante declaraciones y testimonios corroborables y la versión de los involucrados. El consejo no tiene ningún medio para forzar su decisión, pero sus decisiones son generalmente aceptadas porque los litigantes respetan el status quo de los miembros del consejo y la comunidad apoya el procedimiento de la junta.

Arbitraje. Es un procedimiento judicial en el que las partes eligen una persona de confianza que, después de una audiencia en la que cada parte expone argumentos, contestan a la otra parte y responden a las interrogantes planteadas, por el árbitro. Las decisiones que adopte este, estarán de acuerdo las partes que se apersonaron dirimir sobre su conflicto laboral, el árbitro puede tener una acción de asesor y de ejecutor, según las instancias del proceso de arbitraje. La actuación del árbitro debe estar investido de la transparencia y de la voluntad de la resolución del conflicto que trae a las partes materia del arbitraje, denotando experticia y para alcanzar la resolución del conflicto y el cumplimiento de la Ley.

Los casos apropiados incluyen tanto cuestiones de interpretación legal como la evaluación técnica de problemas en áreas tales como los daños en propiedades, contratos comerciales, etc.

Defensores del pueblo. Son instituciones gubernamentales que tienen como fin garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente y que no se vulnere los

derechos fundamentales de los ciudadanos a fin de alcanzar una calidad de vida dentro de una sociedad que les permita ser atendidos, escuchados y donde los derechos reconocidos tienen validez plena en el momento de querer ejercerlos.

Taller de resolución de problemas. Actividad teórico y práctico para afrontar y resolver los problemas que se puedan presentar en el ejercicio de la labor como conciliador y árbitro, para lo cual se debe recibir una preparación que le permita conocer el problema desde su perceptiva empírica, jurídica y económica y la situación real de ambas partes en conflicto a fin de buscar una propuesta que todos converjan con una solución satisfactoria.

Después de solucionado el conflicto es necesario una evaluación de desempeño, por ejemplo, es muy utilizada para chequeo del rendimiento de los empleados y solución de posibles conflictos, además, es importante que ésta sea acompañada de una retroalimentación para que el empleado sepa sus puntos fuertes y los de mejora. La participación accionaria, la distribución de beneficios y la remuneración por resultados han sido estrategias muy utilizadas y eficientes

Es importante que el equipo de RRHH y adopción de políticas que sean eficientes y compatibles con la estrategia de la compañía, la misma poseerá empleados más alineados, motivados y comprometidos, haciendo posible la optimización de la toma de decisiones y de la resolución de problemas dentro de la organización.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la eficacia del laudo arbitral en la resolución de los conflictos laborales en Lima norte, año 2017?

1.4.2 Problemas específicos

¿Cuál es la eficacia de la celeridad de los procesos de arbitraje en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017?

¿Cuál es la eficacia de la irrenunciabilidad de derechos en los procesos de arbitraje en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017?

¿Cuál es la eficacia del cumplimiento de la sentencia en los procesos de arbitraje en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

La investigación permitirá identificar el aporte del laudo arbitral en la resolución de conflictos laborales, entendiéndose que en una economía social de mercado, los empleadores buscan mantener una relación armoniosa con sus trabajadores, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de metas y si mantienen un conflicto prologando será un demérito que puede ser aprovechado por las empresas de la competencia, teniendo cuenta que la filosofía de trabajo exige ser eficiente, eficaz y económico, el cumplimiento de acorde de las jornadas laborales en el marco de acuerdo entre las partes permitirá dinamizar el mercado laboral.

La teoría investigada y desarrollada sirve de aporte para otros trabajos relacionados, debido a que el marco teórico y su composición es sustento sobre el tema en estudio.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

El laudo arbitral tiene un alto nivel de eficacia en la resolución de conflictos laborales en Lima norte, año 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

La celeridad de los procesos de arbitraje tienen un alto nivel de eficacia en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017.

La irrenunciabilidad de derechos en los procesos de arbitraje tienen un alto nivel de eficacia en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017.

El cumplimiento de la sentencia en los procesos de arbitraje tienen un alto nivel de eficacia en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la eficacia del laudo arbitral en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017.

1.7.2 Objetivo específico

Determinar la eficacia de la celeridad de los procesos de arbitraje en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017.

Determinar la eficacia de la irrenunciabilidad de derechos en los procesos de arbitraje en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017.

Determinar la eficacia del cumplimiento de la sentencia en los procesos de arbitraje en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental transversal. La investigación no experimental es contemplar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Como señalan Kerlinger y Lee (2002) " La investigación de tipo no experimental no se manipulan las variables ni mucho menos se asigna en forma aleatoria a la unidad de análisis y los procedimientos." (p.126)

Según Hernández, Fernández y Baptista (2007) son "estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos". (p.44)

Como mencionan ambos autores precedentes, se puede concluir que el contexto real de la investigación no se contamina con la intervención de la investigación, sino más bien debe mostrarse tal cual en su ambiente natural y real para llegar a una conclusión fehaciente.

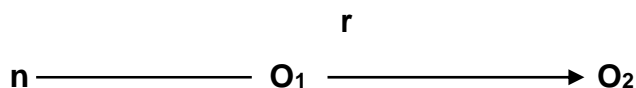
Los diseños de investigación transeccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. "Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (o describir comunidades, eventos, fenómenos o contextos". (Gómez 2006, p. 102)

"La investigación transversal que mide a la vez la prevalencia de la exposición y del efecto en una muestra poblacional en un solo momento temporal; es decir, permite estimar la magnitud y distribución de una enfermedad en un momento dado". (Hernández 2010, p.329)

A su vez los diseños transeccionales se dividen en 03: exploratorios, descriptivos y correlacionales causales. Los diseños transeccionales correlacionales-causales describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales) (Hernández 2010, p. 155).

Aquí los autores precedentes manifiestan que un único momento es primordial para el éxito de la investigación, esta medición es trascendental para el óptimo desarrollo de la misma.

Se pueden restringir o establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad ni pretender analizar relaciones de causalidad. Cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en ideas o hipótesis correlacionales, y cuando buscan evaluar relaciones causales, se basan en ideas o hipótesis causales. (Hernández 2010, p. 157)



n : Muestra

O₁: Observación de la variable: Laudo arbitral

r : Relación entre las variables. Coeficiente de correlación

O₂: Observación de la variable: Conflictos laborales

2.1.1 Enfoque

El enfoque es cuantitativo, particularmente, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que “el planteamiento del problema de investigación prevalece a la revisión de la literatura y al resto del proceso de investigación; sin embargo, esta revisión puede modificar el planteamiento original.” (p.52)

2.1.2 Tipo de estudio

La investigación es básica tiene como objetivo generar conocimiento que sea útil para la ciencia, filosofía y tecnología, sin necesariamente haber una aplicación práctica, para lo cual retoma investigaciones previas. Conocida también como investigación pura, la investigación básica aplica el conocimiento por el conocimiento. (Hernández et al., 2014, p. 176)

La apreciación según el autor es el conocimiento, el mismo que será de utilidad vital para futuras investigaciones relacionadas a las variables.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variables

Definición conceptual de laudo arbitral

Según Pérez y Gardey. (2011) “El laudo, es la solución irrevocable y constituye la última fase del procedimiento arbitral. Los laudos arbitrales son obedecidos y cumplidos espontáneamente por las partes, el cumplimiento voluntario es la regla y la ejecución coactiva es la excepción”. (p.4)

Definición operacional del laudo arbitral

Vidal (2003) divide al laudo arbitral en 03 dimensiones: Celeridad del proceso, irrenunciabilidad de derechos y cumplimiento de la sentencia. Estas dimensiones a su vez han sido disgregadas en indicadores, ítems, escalas, niveles y rangos.

La técnica que se ha utilizado para medir la variable 1, es la encuesta y el instrumento, el cuestionario, la misma que consta de 21 preguntas, utilizando en este caso la escala Likert.

Definición conceptual de Conflictos Laborales

El autor Pérez (1960) la define a los conflictos laborales como “las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo”.

Definición operacional de Resolución de Conflictos Laborales

Edwards (1990) establece que existen 03 dimensiones: satisfacción del trabajador, solución de controversia y reivindicación laboral.

Acción para la resolución de conflictos laborales, se presentan cuando las partes materia del conflicto designan a un árbitro para que el presente una propuesta de solución conociendo las pretensiones de las partes involucradas en arreglo a las leyes vigentes y en concordancia con los derechos laborales y el

respeto a la Institucionalidad de la Constitución garantizando el estricto cumplimiento y no aceptando la vulneración de los derechos fundamentales de las partes involucradas.

La técnica que se ha utilizado para medir la variable 2, es la encuesta y el instrumento: el cuestionario, la misma que consta de 21 preguntas con alternativas ordinales, utilizando en este caso la escala Likert.

2.2.2 Operacionalización de variables.

Tabla 1.

Variable: Laudo Arbitral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Celeridad del proceso	Tiempo de duración	1 , 7	• Siempre(5)	Alto (71 - 105)
Irrenunciabilidad de derechos	Numero de Garantía de derechos	8 , 14	• Casi Siempre (4) • A veces (3) • Casi nunca (2)	Medio (41 - 70)
Cumplimiento de sentencia	Número de sentencias consentidas	15 , 21	• Nunca (1)	Bajo (21 - 40)

Nota: Vidal (2003).

Tabla 2.

Variable: Resolución de Conflictos laborales.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Satisfacción del trabajador	Cumplimiento de benéficos laborales	1, 7	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre (5) • Casi Siempre (4) 	Alto (71 - 105)
Solución de controversia	Armonía entre empleadores y trabajadores	8, 14	<ul style="list-style-type: none"> • A veces (3) • Casi nunca (2) 	Medio (41 - 70)
Reivindicación laboral	Numero de conflictos laborales resueltos	15, 21	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca (1) 	Bajo (21 - 40)

Nota: Edwards (1990)

2.3 Población y muestra

Universo

Todos los abogados laboristas de Lima Norte.

Población delimitada

La población delimitada estuvo conformada 90 Abogados laboristas del Distrito Judicial Lima Norte. El criterio de inclusión que se ha tenido para esta población es que dichos abogados pertenecen a la misma entidad pública.

Tamaño de la Muestra

“La muestra necesaria requerida para el estudio fue de 73 Abogados laboristas del Distrito Judicial Lima norte” (Hernández et al., 2010, p. 180).

La muestra seleccionada es aleatoria simple; y su tamaño(n), según Bernal (2006, p. 171), se puede calcular aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Figura 1. Muestra.

Dónde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de $(1 - \alpha)$

P (0,5): Proporción de éxito.

Q (0,5): Proporción de fracaso ($Q = 1 - P$)

ε (0,05): Tolerancia al error

N (90): Tamaño de la población.

n: Tamaño de la muestra.

Aplicando la formula tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (90)}{(1.96)^2 (0.5) (0.5) + (0.05)^2 (89)}$$

$$n = \frac{(3.8416) (0.5) (0.5) (246)}{(3.8416) (0.5) (0.5) + 0.0025 (245)} = 73$$

Tipo de muestreo

“El muestreo fue probabilístico, aleatorio simple para la elección de los abogados que formarían parte de la muestra” (Hernández et al., 2010, p. 176)

Muestreo probabilístico siempre que se cumplan dos condiciones:

Todos los elementos de la población tienen una probabilidad mayor de cero de ser seleccionados en la muestra.

La forma precisa dicha probabilidad para cada elemento, lo que se conoce como probabilidad de inclusión.

El cumplimiento de ambos criterios es el que hace posible obtener resultados no sesgados con respecto a la muestra. En ocasiones, estos resultados no sesgados requieren usar técnicas de ponderación, pero esta ponderación es posible precisamente porque se conoce qué probabilidad existe de que cada individuo sea seleccionado en la muestra. Las muestras generadas en estas condiciones se conocen también como muestras probabilísticas. (Hernández 2010, p.326)

Proceso de inclusión y exclusión

Todo tipo de investigación implica seleccionar la investigación o unidad estadística, que van a ser el centro de la investigación. La selección de estas unidades que pueden ser de inclusión o exclusión, como criterios de inclusión se consideró que dicha unidad sean abogados laboristas y pertenezcan al distrital judicial de Lima norte.

Establecida la población que se ha elegido como muestra aleatoria, seleccionada al azar. Se procedió al consentimiento informado de los abogados laboristas conocedores del tema a investigar.

No hay ningún criterio de exclusión ya que no hay unidades que podrán generar sesgo en la estimación de la relación de las variables o aumento de la varianza. Finalmente, los 73 abogados de la muestra, accedieron a contestar el cuestionario.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Instrumento

En cuanto a los instrumentos se utilizó un cuestionario con escala de medición Likert para cada variable, la cual se aplicó a 73 abogados laboristas. Los cuestionarios constan de 21 ítems cada uno, divididos en 3 dimensiones, la forma de aplicación fue directa e individual y tuvo una duración de 20 minutos.

El instrumento permitirá la recolección de los datos; “Un instrumento de medición adecuado es aquel que consigna lo que representan en la

conceptualización de las variables que el investigador como fin contrastar mediante las hipótesis de estudio”. (Sautú, 2007 p. 71)

Los instrumentos utilizados para la presente investigación han sido sometidos al Alpha de Crombach para determinar su confiabilidad por medio de una prueba piloto, para posteriormente ser validado por el juicio de expertos, en cada instrumento se ha tenido en cuenta las dimensiones de cada variable, y en ambos casos las dimensiones son 3, de modo tal que la estadística descriptiva diferencial se hará respetando las dimensiones de cada variable.

Técnica

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, para cada una de las variables de estudio materia de la investigación que permitió obtener información sistemáticamente de los encuestados a través de preguntas.

Para la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta, que según Hernández (2010) “la encuesta es una búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para ser analizados de forma agregada.” (p. 326)

Tabla 3.

Técnica e instrumento del laudo arbitral.

Variable	Técnica	Instrumento
Laudo arbitral	Encuesta	Cuestionario

Nota: V1=Variable. Elaboración propia

Tabla 4.

Técnica e instrumento de Resolución de conflictos laborales

Variable	Técnica	Instrumento
Resolución de conflictos laborales	Encuesta	Cuestionario

Nota: V2=Variable. Elaboración propia

Validez del instrumento

Los cuestionarios sobre Laudo Arbitral y Resolución de conflictos laborales, ha sido sometida a criterio de un grupo de Jueces Expertos, integrados por Doctores en Derecho y Educación, quienes informaron acerca de la aplicabilidad de los cuestionarios del presente estudio.

Tabla 5.

Consolidado y validación de expertos del instrumento.

Validador	Situación	Resultado
Azañero Sandoval Fernando	Aceptable	Aplicable
Chumpitaz Mozombite Aurora	Aceptable	Aplicable
Flores Contreras Natividad	Aceptable	Aplicable

Nota: informe de opinión de expertos sobre la validez de los instrumentos

Confiabilidad del Instrumento

Para establecer la confiabilidad de los cuestionarios, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 20 abogados laboristas. Luego se procesaron los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS.

Se calculó el coeficiente de Cronbach para cada uno de los instrumentos, dando como resultados 0,877 y 0,821 respectivamente, donde se concluye que los instrumentos son confiables.

Tabla 6.

Resultados de la confiabilidad del instrumento de la variable 1.

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,877	21

Nota: La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto a 20 abogados laboristas

Tabla 7.

Resultados de la confiabilidad del instrumento de la variable 2.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,821	21

Nota: La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto a 20 abogados laboralistas

Solamente una administración del instrumento, que proporcionan valores de medición entre uno y cero. Se puede aplicar en varias medidas de valores, pudiendo utilizarse para establecer la confianza de la escala, cuyos aspectos refieren más de dos opciones. Mediante la fórmula se establece el nivel de consistencia y precisión, donde la escala de valores que refleja la confiabilidad se constituye por los siguientes valores: (Kerlinger y Lee 2002)

Tabla 8.

Niveles de confiabilidad.

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Se ha obtenido el resultado de .877 para la prueba de Laudo Arbitral resultando con una fuerte confiabilidad y en la prueba de Resolución de Conflictos Laborales .821 lo que también indica una alta confiabilidad.

Tabla 9.

Ficha nominal del instrumento.

Universo de estudio	90 abogados laboralistas de Lima Norte.
Muestra probabilística	73 abogados laboralistas del distrito judicial de Lima Norte.
Tipo de instrumento	Cuestionario auto administrado.
Fecha de trabajo de campo	20 diciembre del 2017.
Población contactada	73 abogados laboralistas del distrito judicial de Lima Norte
Total de cuestionarios válidos recibidos (muestra final)	73

Instrumento de Laudo arbitral

El instrumento fue elaborado en base a sus dimensiones e indicadores respectivos, dichas dimensiones son: celeridad del proceso, irrenunciabilidad de derechos, cumplimiento de sentencias, cada dimensión consta con sus respectivos ítems conformando el cuestionario con un total de 21 ítems.

La escala de mediación es de tipo Likert, es decir sus respuestas son politómicas los mismos que fueron validados por expertos dando su validez de los mismos.

Ficha técnica

Denominación : Laudo arbitral

Autor : Elaboración propia

Objetivo : Evaluar el nivel de eficacia del Laudo arbitral

Administración : Grupal y/o individual.

Duración : 20 minutos.

Nivel de medición : escala politómica

Descripción de la prueba: Consta de 21 ítems y 3 dimensiones con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert.

Objeto de la prueba

Con la escala se obtiene información referido a determinar el nivel de eficacia del laudo arbitral.

Calificación

Se califica de 1 a 5 y se presenta de la siguiente manera:

- 1 Nunca
- 2 Casi nunca
- 3 A veces
- 4 Casi siempre
- 5 Siempre

Instrumento de Resolución de conflictos laborales

El instrumento fue elaborado en base a sus dimensiones e indicadores respectivos, dichas dimensiones son: satisfacción del trabajador, solución de controversia, reivindicación laboral, cada dimensión consta con sus respectivos ítems conformando el cuestionario con un total de 21 ítems.

La escala de mediación es de tipo Likert, es decir sus respuestas son politómicas los mismos que fueron validados por expertos dando su validez de los mismos.

Ficha técnica

Denominación: Resolución de conflictos laborales

Autor : Elaboración propia

Objetivo : Evaluar la resolución de conflictos laborales.

Administración : Grupal y/o individual.

Duración : 20 minutos.

Nivel de medición : escala politómica

Descripción : El cuestionario está compuesto por 21 ítems, el cuestionario de resolución de conflictos laborales fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías:

- 1 Nunca
- 2 Casi nunca

- 3 A veces
- 4 Casi siempre
- 5 Siempre

2.5 Métodos de análisis de datos

El método de análisis de datos permite analizar descriptivamente los datos obtenidos en la aplicación del Instrumento (encuesta) a los especialistas, conformados por un total de 73 abogados laboristas del distrito judicial de Lima Norte, por cada variable se realizaron 21 preguntas, partiendo del cruce de las variables, para realizar la contratación de hipótesis.

La información recolectada procedió a tabularse de forma organizada pregunta por pregunta, declarando cada variable según sus características y de manera sistemática en Base de Datos, seguidamente se realizó el cálculo de indicadores estadísticos, permitiendo interpretar la correlación entre las variables de estudio.

Los datos ya recolectados, organizados e interpretados se presentan en Tablas y Gráficos, permitiendo mostrar la información de manera resumida y científicamente observando los hechos para explicar su fenómeno.

De todo este proceso de análisis de datos se obteniendo como resultados la contrastación de las hipótesis planteadas, pudiendo tomar decisiones viables en base a un marco científico.

Procedimiento de análisis de datos

Se utilizó la prueba estadística: Análisis de regresión logística ordinal.

Para el análisis de los datos se utilizó el aplicativo estadístico SPSS, mediante el cual se aplicó la prueba elaboraron tablas de frecuencias y porcentajes (estadística descriptiva) para describir el comportamiento la variable de estudio y también la parte inferencial.

2.6 Aspectos éticos

En esta investigación se respeta la propiedad intelectual de los autores, así mismo la honorabilidad para presentar los datos empleados para este proyecto.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo

Parámetros estadísticos por objetivos

Objetivo General

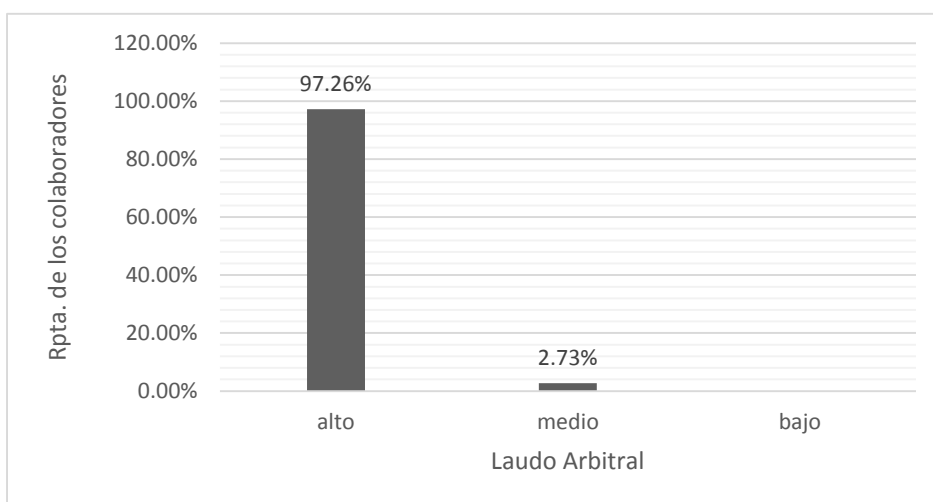
Determinar la eficacia del Laudo Arbitral en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017.

Tabla 10.

Laudo Arbitral en la resolución de conflictos laborales.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	71	97.26
Medio	2	2.73
Bajo	0	0.0
Total	73	100.0

Nota: Elaboración propia.



Nota: Elaboración propia.

Figura 2. Laudo Arbitral en la resolución de conflictos laborales.

En la figura 6 se observa que la eficacia del laudo arbitral es alta con un 97.26% mientras que un 2.73% corresponde a un nivel medio, siendo el nivel bajo de 0.0%.

Objetivos Específicos

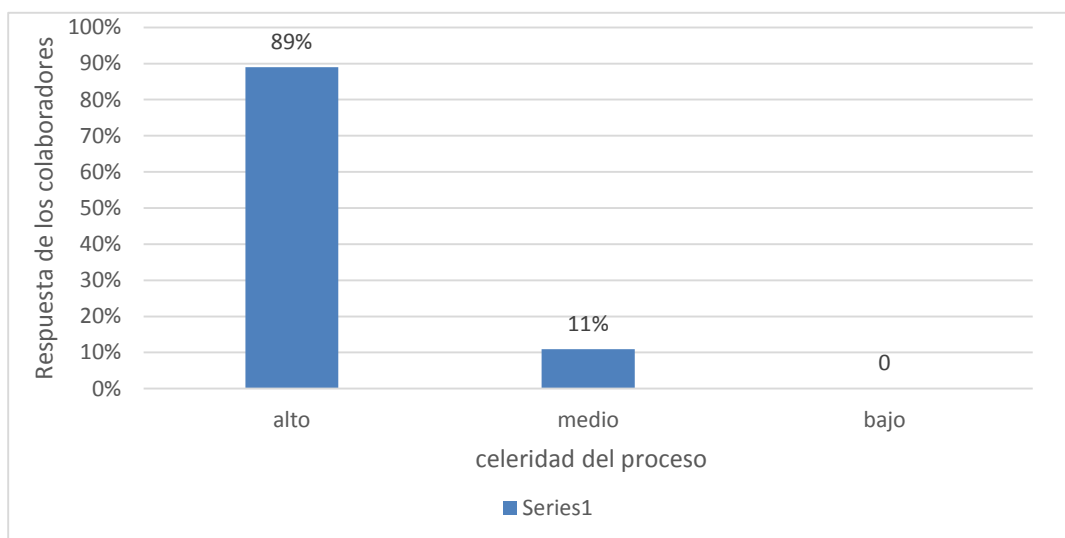
Determinar la eficacia de la celeridad de los procesos de arbitraje en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017.

Tabla 11.

Celeridad de los procesos de arbitraje.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	65	89.0
Medio	8	11.0
Bajo	0	0.0
Total	73	100.0

Nota: Elaboración propia.



Nota: Elaboración propia.

Figura 3. Celeridad de los procesos de arbitraje.

Como se observa en la figura que antecede el 89.0% de los encuestados se ubica en un nivel alto de eficacia de la celeridad del proceso, el 11.0% en un nivel medio y el 0.0% en un nivel bajo.

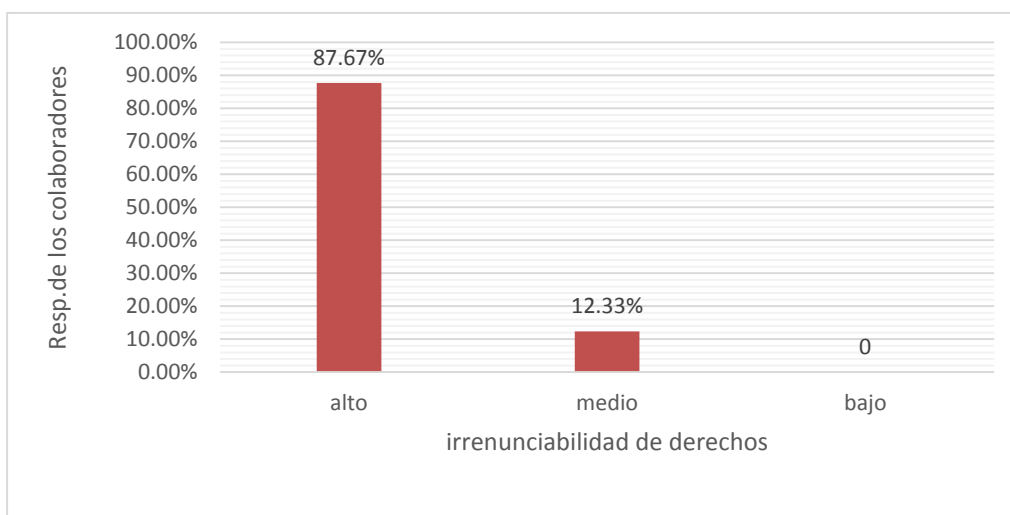
Determinar la eficacia de la irrenunciabilidad de derechos en los procesos de arbitraje en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte.

Tabla 12.

Garantías de irrenunciabilidad de derechos en los procesos de arbitraje.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	64	87.67
Medio	9	12.33
Bajo	0	0.0
Total	73	100.0

Nota: Elaboración propia.



Nota: Elaboración propia.

Figura 4. Irrenunciabilidad de derechos en los procesos de arbitraje.

Como se observa en la figura que antecede el 87.67% de los encuestados se ubica en un nivel alto de eficacia de la irrenunciabilidad de derechos, el 12.33 % en un nivel medio y el 0.0% en un nivel bajo.

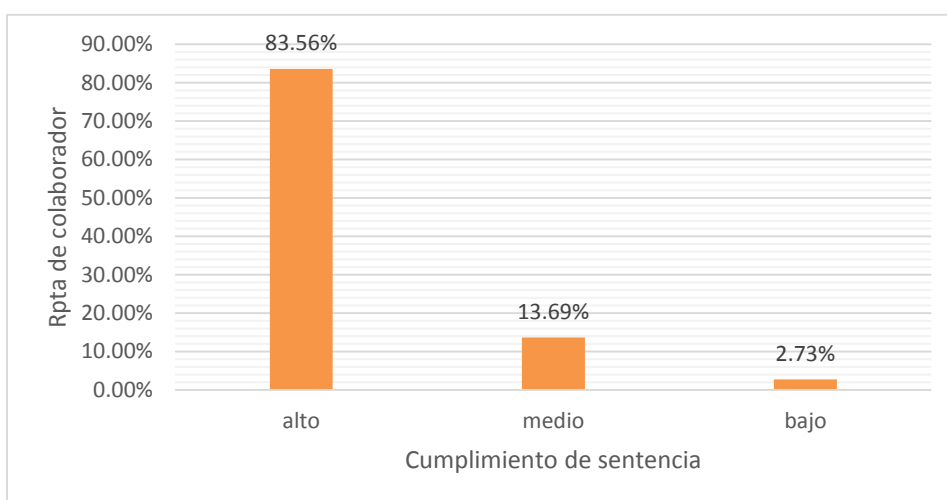
Determinar la eficacia del cumplimiento de la sentencia en los procesos de arbitraje en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte.

Tabla 13.

Cumplimiento de la sentencia arbitral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	61	83.56
Medio	10	13.69
Bajo	2	2.73
Total	73	100.0

Nota: Elaboración propia.



Nota: Elaboración propia.

Figura 5. Cumplimiento de la sentencia arbitral.

Como se observa en la figura que antecede el 83.56 % de los encuestados se ubica en un nivel alto de eficacia del cumplimiento de la sentencia y el 13.69 % en un nivel medio y 2.73 % en el nivel bajo.

3.2 Análisis Inferencial

Hipótesis general

La prueba de hipótesis general, se realiza mediante las hipótesis siguientes:

Hi: El laudo arbitral tiene un alto nivel de eficacia en la resolución de conflictos labores en Lima norte, año 2017.

Ho: El laudo arbitral no tiene un alto nivel de eficacia en la resolución de conflictos laborales en Lima norte, año 2017.

Tabla 14.

Cuadro que muestra el resultado obtenido para las variables: Laudo arbitral y Resolución de conflictos laborales.

		N	Porcentaje marginal
RESOLUCION_DE_CONFLICTOS _LABORALES	BAJO	0	0,0%
	MEDIO	3	4,1%
	ALTO	70	95,9%
LAUDO_ARBITRAL	BAJO	1	1,4%
	MEDIO	9	12,3%
	ALTO	63	86,3%
Válidos		73	100,0%
Perdidos		0	
Total		73	
Subpoblación		3 ^a	

a. La variable dependiente sólo tiene un valor observado en 2 (66,7%) subpoblaciones.

Tabla 15.

Determinación del ajuste de los datos de la solución del conflicto laboral con la eficacia del laudo arbitral.

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl.	Sig.
Sólo intersección	3,847			
Final	2,943	,904	2	,036

El valor de $0.036 < p=0.05$ nos indica que la hipótesis nula planteada por la cual ambas variables son independientes es rechazada, por lo tanto, concluimos que una variable depende de la otra.

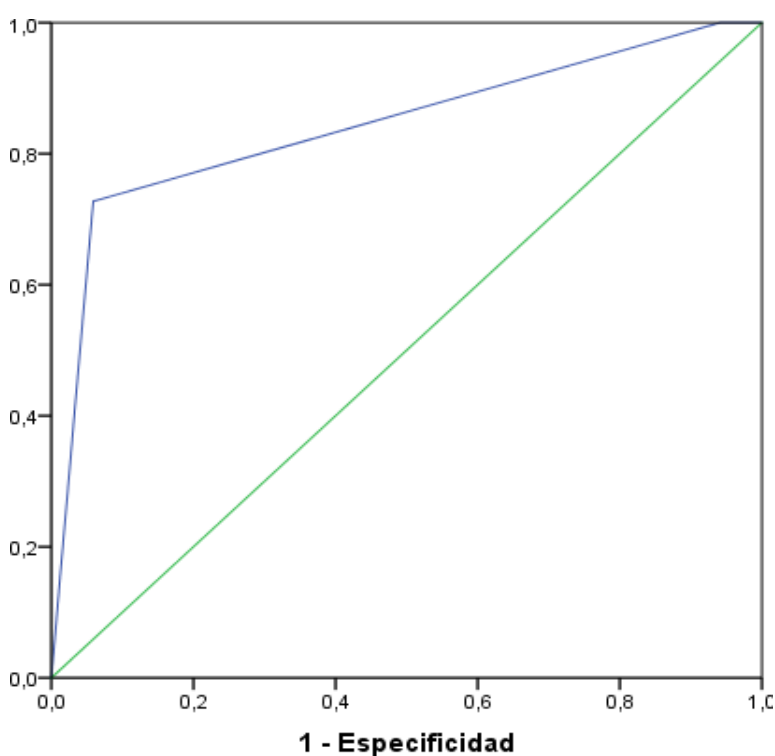
Tabla 16.

Prueba del R cuadrado.

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
Resultado	,012	,873	,036

Función de vínculo: Logit.

La prueba del R cuadrado nos muestra la dependencia porcentual de la resolución de conflictos laborales en el laudo arbitral. Con respecto al coeficiente de Nagelkerke muestra que la variabilidad de la eficacia del laudo arbitral se debe al 87.3% de la resolución de conflictos en Lima Norte.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Figura 6. Representación del área COR de la eficacia del laudo arbitral en la resolución de conflictos laborales.

El resultado de la curva COR, nos muestra el área que representa la eficacia del laudo arbitral con un 87.3%. Esto nos representa un alto nivel de eficacia del laudo arbitral en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017.

Tabla 17.

Presentación de los coeficientes de la resolución de los conflictos laborales en la eficacia del laudo arbitral.

							95% de intervalo de confianza para Exp(B)		
RESOLUCION_DE_CO NFLECTOS_LABORALE		Error					Límite	Límite	
S ^a		B	estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	inferior	superior
MEDI	Intersección	-2,996	,592	25,641	1	,000			
O	[LAUDO_ARBITRAL=1]	-16,221	,000	24,578	1	,000	9,024E-8	9,024E-8	9,024E-8
	[LAUDO_ARBITRAL=2]	-16,221	,325	26,709	1	,002	9,024E-8	16,221	16,221
	[LAUDO_ARBITRAL=3]	0 ^b	.	.	0

a. La categoría de referencia es: ALTO.

b. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla, se muestran los coeficientes de la ecuación (columna B) de la regresión con respecto al nivel de eficacia del laudo arbitral en la resolución de conflictos laborales. Al respecto los abogados laboristas determinan que el nivel de eficacia del laudo arbitral es alto. Así mismo se tiene la prueba de Wald igual a 26.709 y el valor de la significación del p valor menor al 0.05.

Hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1:

La prueba de hipótesis específica 1, se realiza mediante las hipótesis estadísticas siguientes:

Hi: La celeridad de los procesos de arbitraje tiene un alto nivel de eficacia en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017.

Ho: La celeridad de los procesos de arbitraje no tiene un alto nivel de eficacia en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017.

Tabla 18.

Cuadro que muestra el resultado obtenido para las variables: Celeridad de los procesos de arbitraje y resolución de conflictos laborales.

		N	Porcentaje marginal
RESOLUCION_DE_CONFLICTOS_LABORALES	MEDIO	3	4,1%
	ALTO	70	95,9%
CELERIDAD_DEL_PROCESO	MEDIO	8	11,0%
	ALTO	65	89,0%
Válidos		73	100,0%
Perdidos		0	
Total		73	

Tabla 19.

Determinación del ajuste de los datos de la resolución del conflicto laboral con la celeridad del proceso.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	5,587			
Final	4,452	1,135	1	,028

Función de enlace: Logit.

El valor de $0.028 < p=0.05$ nos indica que la hipótesis nula planteada por la cual ambas variables son independientes es rechazada, por lo tanto, concluimos que una variable depende de la otra.

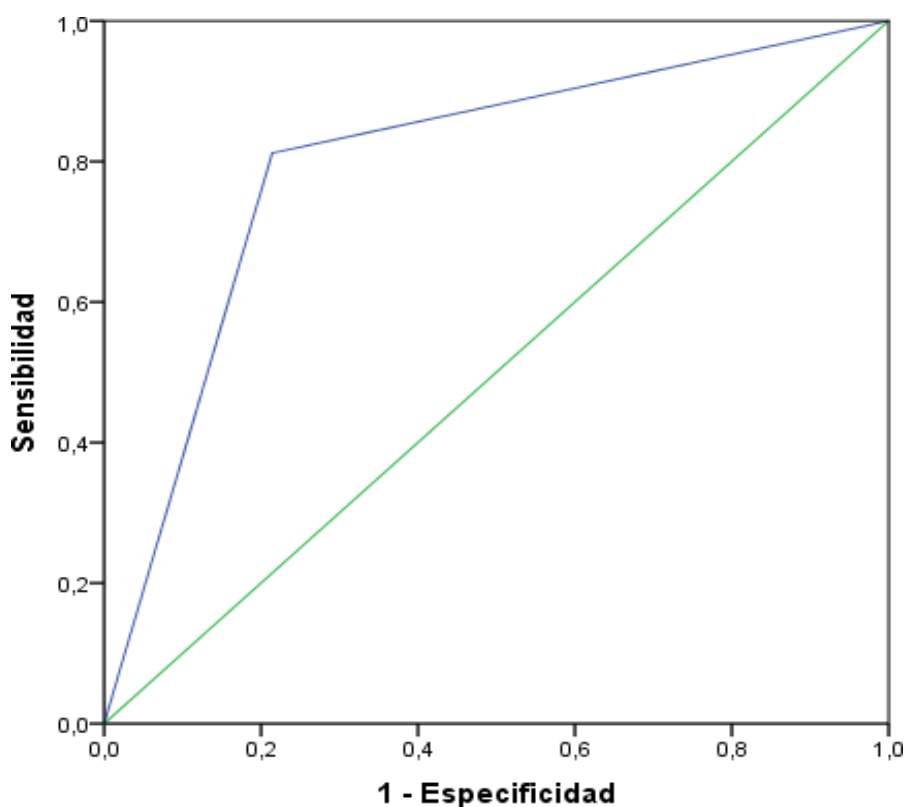
Tabla 20.

Prueba del R cuadrado.

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
Resultado	,015	,789	,045

Función de vínculo: Logit.

La prueba del R cuadrado nos muestra la dependencia porcentual de la resolución de conflictos laborales en la eficacia de la celeridad del proceso. Con respecto al coeficiente de Nagelkerke muestra que la variabilidad de la eficacia de la celeridad del proceso se debe al 78,9 % de la resolución de conflictos en Lima Norte.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Area 0.789

Figura 7. Representación del área COR de la eficacia de la celeridad del proceso en la resolución de los conflictos laborales.

El resultado de la curva COR, nos muestra el área que representa la eficacia del laudo arbitral con un 78.9%. Esto nos representa un alto nivel de eficacia de la celeridad del proceso en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017.

Tabla 21.

Presentación de los coeficientes de la resolución de los conflictos laborales en la celeridad del proceso.

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[RESOLUCION_D E_CONFLICTOS_L ABORALES = 2]	-3,450	,718	23,072	1	,000	-4,858	-2,042
Ubicación	[CELERIDAD_DEL _PROCESO=2]	-1,504	1,288	1,364	1	,003	-4,028	1,020
	[CELERIDAD_DEL _PROCESO=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Función de enlace: Logit.								

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

b. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla, nos muestran los coeficientes de la ecuación de la regresión con respecto al nivel de la celeridad del proceso en la resolución de conflictos laborales. Al respecto los abogados laboristas determinan que el nivel de eficacia de la celeridad del proceso es alto. Así mismo se tiene la prueba de Wald igual a 1.364, siendo el valor de la significación del p valor menor al 0.05.

Prueba de hipótesis específica 2:

La prueba de hipótesis específica 2, se realiza mediante las hipótesis estadísticas siguientes:

Hi: La irrenunciabilidad de derechos en los procesos de arbitraje tiene un alto nivel de eficacia en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017.

Ho: La irrenunciabilidad de derechos en los procesos de arbitraje no tiene un alto nivel de eficacia en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017.

Tabla 22.

Cuadro que muestra el resultado obtenido para las variables: Irrenunciabilidad de derechos y Resolución de conflictos laborales.

		N	Porcentaje marginal
RESOLUCION_DE_CONFLICTOS_LA	MEDIO	3	4,1%
BORALES	ALTO	70	95,9%
IRRENUNCIABILIDAD_DEL_PROCESO	MEDIO	9	12,3%
O	ALTO	64	87,7%
Válidos		73	100,0%
Perdidos		0	
Total		73	
Subpoblación		2	

Tabla 23.

Determinación del ajuste de los datos de la resolución del conflicto laboral con la irrenunciabilidad del proceso.

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	9,541			
Final	4,352	5,189	1	,023

El valor de $0.023 < p=0.05$ nos indica que la hipótesis nula planteada por la cual ambas variables son independientes es rechazada, por lo tanto, concluimos que una variable depende de la otra.

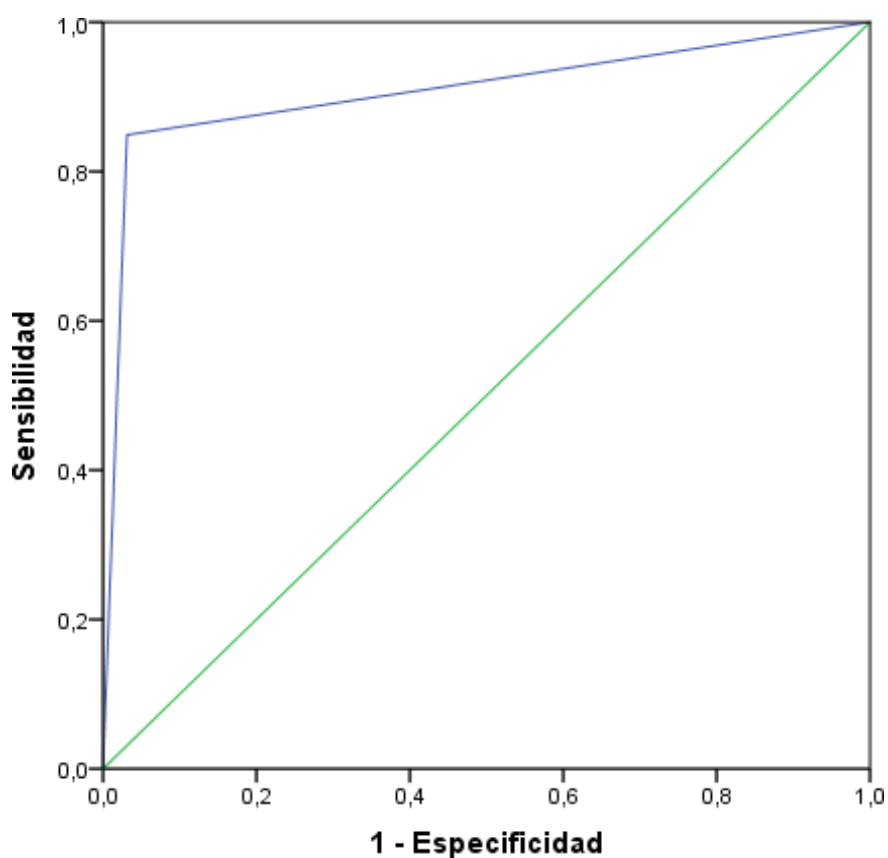
Tabla 24.

Prueba del R cuadrado.

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
Resultado	,069	,959	,207

Función de vínculo: Logit.

La prueba del R cuadrado nos muestra la dependencia porcentual de la resolución de conflictos laborales con la irrenunciabilidad de los procesos. El coeficiente de Nagelkerke nos muestra que la variabilidad de la irrenunciabilidad de los procesos se debe al 95,9 % de la resolución de conflictos en Lima Norte.



Área 0.959

Figura 8. Representación del área COR de la eficacia de irrenunciabilidad del proceso en la resolución de los conflictos laborales.

El resultado de la curva COR, nos muestra el área que representa la eficacia de la irrenunciabilidad del proceso con un 95.9 %. Esto representa un alto nivel de eficacia de la irrenunciabilidad del proceso en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017.

Tabla 25.

Presentación de los coeficientes de la resolución de los conflictos laborales con la irrenunciabilidad del proceso.

RESOLUCION_DE_CONFLICTO S_LABORALES ^a		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza para Exp(B)	
							Límite inferior	Límite superior
MEDI O	Intersección	-4,143	1,008	16,897	1	,000		
	[IRRENUNCIABILIDAD_D EL_PROCESO=2]	2,890	1,288	5,037	1	,025	18,00 0	1,442 224,672
	[IRRENUNCIABILIDAD_D EL_PROCESO=3]	0 ^b	.	.	0	.	.	.

a. La categoría de referencia es: ALTO.

b. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla 3, nos muestran los coeficientes de la ecuación de la regresión con respecto al nivel de la irrenunciabilidad del proceso en la resolución de conflictos laborales. Al respecto los abogados laboralistas determinan que el nivel de eficacia de la irrenunciabilidad del proceso es alto. La prueba de Wald nos da el valor de 5.037, siendo el valor de la significación del p valor menor al 0.05.

Prueba de hipótesis específica 3:

La prueba de hipótesis específica 3, se realiza mediante las hipótesis estadísticas siguientes:

- Hi:** La sentencia en los procesos de arbitraje tiene un alto nivel de eficacia en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017.
- Ho:** La sentencia en los procesos de arbitraje no tiene un alto nivel de eficacia en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017.

Tabla 26.

Cuadro que muestra el resultado obtenido para las variables: Cumplimiento de sentencia y Resolución de conflictos laborales.

	N	Porcentaje marginal
RESOLUCION_DE_CONFLICTOS_LABORALES		
MEDIO	3	4,1%
ALTO	70	95,9%
CUMPLIMIENTO_DE_SENTENCIA		
MEDIO	2	2,7%
ALTO	71	97,3%
Válidos	73	100,0%
Perdidos	0	
Total	73	
Subpoblación	2	

Tabla 27.

Determinación del ajuste de los datos de la resolución del conflicto laboral con el cumplimiento de la sentencia.

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	8,004			
Final	3,971	4,032	1	,042

El valor de $0.042 < p=0.05$ nos indica que la hipótesis nula planteada por la cual ambas variables son independientes es rechazada, por lo tanto, concluimos que una variable depende de la otra.

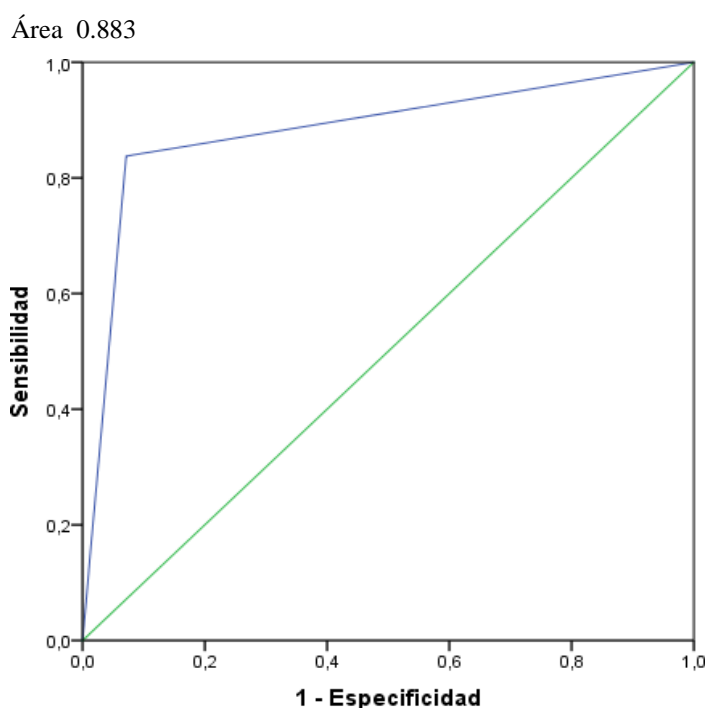
Tabla 28.

Prueba del R cuadrado.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
Resultado	,054	,883	,161

Función de vínculo: Logit.

La prueba del R cuadrado nos muestra la dependencia porcentual de la resolución de conflictos laborales con la irrenunciabilidad de los procesos. El coeficiente de Nagelkerke nos muestra que la variabilidad de la irrenunciabilidad de los procesos se debe al 88,3 % de la resolución de conflictos en Lima Norte.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Figura 9. Representación del área COR de la eficacia de la sentencia del proceso en la resolución de conflictos laborales.

El resultado de la curva COR, nos muestra el área que representa la eficacia de la sentencia del proceso con un 88.3 %. Esto representa un alto nivel de eficacia de la sentencia del proceso en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017.

Tabla 29.

Estimaciones de parámetro Presentación de los coeficientes de la resolución de los conflictos laborales con el cumplimiento de la sentencia del proceso.

							95% de intervalo de confianza para Exp(B)		
RESOLUCION_DE_CONFLICTO		Error					Límite	Límite	
S_LABORALES ^a		B	estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	inferior	superior
MEDIO	Intersección	-3,541	,717	24,370	1	,000			
	[CUMPLIMIENTO _DE_SENTENCIA =2]	3,541	1,586	4,986	1	,004	34,500	1,542	771,938
	[CUMPLIMIENTO _DE_SENTENCIA =3]	0 ^b	.	.	0

a. La categoría de referencia es: ALTO.

b. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla 3, nos muestran los coeficientes de la ecuación de la regresión con respecto al nivel del cumplimiento de la sentencia del proceso en la resolución de conflictos laborales. Al respecto los abogados laboristas determinan que el nivel de eficacia del cumplimiento de la sentencia del proceso es alto. La prueba de Wald nos da el valor de 4.986, siendo el valor de la significación del p valor menor al 0.05.

IV. Discusión

La investigación realizada nos permite en base a los hallazgos obtenidos, que hay grandes ventajas al emplear la herramienta del laudo arbitral como arma de solución de conflictos laborales. Arbitraje hace referencia directa al ejercicio o llevado a la práctica de la facultad que ha recibido el árbitro para resolver un conflicto de interés. De lo planteado con anterioridad, se establece que el arbitraje requiere en pleno como pretendido un problema con relevancia de interés que refiere de una petición a la que se le opone un repercusión. Así mismo establecido el conflicto es necesario solucionarlo a tal fin el Estado establece directamente la tutela jurisdiccional o la comisiona, con el fin que los involucrados en el conflicto nominen al árbitro o árbitros.

En este sentido es importante mencionar que Araúz (2014) en su investigación sobre Constitucionalización y justicia constitucional en el arbitraje comercial panameño, quien se planteó, forzar a organizar sistemas de administración de justicia que comprendan a la totalidad de la población para que tengan acceso real a la justicia el cual obtuvo como resultado que es una obligación del Estado salvaguardar la impartición de justicia y la observancia y cumplimiento de los derechos, y deberes así como todas las reglas que rigen el comportamiento, lo que no se cumple por las limitaciones administrativas del poder judicial, permitiendo que sea necesario como una forma alternativa de la solución de conflictos frente a la situación empírica que se presenta.

Los resultados de la investigación de Araúz (2014) sirven como referente ya que tienen mucha relación con los de la presente investigación el Estado es el principal garante de administrar la justicia, y observar el cumplimiento de los deberes, derechos y todas las reglas del desempeño procedimental. Ante la incapacidad y saturación del sistema judicial estatal de cumplir con dichas obligaciones se han promovido los mecanismos alternativos de resolución de conflictos lo cuales son lo que se propusieron en la investigación actual.

Los diversos instrumentos para implementar servicios de conciliación extrajudicial, son altamente relevantes y útiles en la solución de diversos conflictos en una gran parte de las áreas de la práctica jurídica. El estado opta así por delegar procesos y causas, de un modo en que se agoten instancias de

acuerdo que eviten la judicialización. El concepto que subyace a esta disposición es de que un árbitro competente en la materia de la causa, puede con acuerdo de acatamiento por las partes, otorgar una solución satisfactoria a una demanda, de modo tal que esta se limite en su continuación del conflicto ante instancias judiciales, que de por sí, como hemos mencionado, soportan un tráfico procesual muy pesado.

Araúz (2014) nos aporta sobre el arbitraje ya que plantea que es generalmente entendida como un instrumento o medio alternativo para la solución de conflictos relativos a los derechos patrimoniales y disponibles, es decir, muy conveniente en el fuero civil, lo que ocurre a través de un árbitro escogido en común acuerdo por las partes - por regla general un especialista en el tema del conflicto o materia controvertida - el cual facilitará el proceso de mediación y conciliación, emitiendo al final una sentencia arbitral, la misma que tendrá carácter vinculante. Este es un modo de brindar una solución satisfactoria en una instancia previa a la judicialización, como es la representada por el sistema de conciliación y arbitraje civil.

El caso del arbitraje laboral, cuya implementación en nuestra región es de reciente data, es necesario tener en cuenta que el laudo emitido por el árbitro o conciliador debe ocurrir bajo tres condiciones. Las cuales se relacionan a pautas establecidas en el contrato de prestación de servicios de mano de obra, dichas condiciones son:

Que el arbitraje está previsto en acuerdos interconfederales o en el convenio colectivo de trabajo de la categoría; que el período de prueba ya ha pasado; que el trabajador ha firmado, junto con el empleador, una "cláusula de arbitraje", que establece el uso del arbitraje.

La cláusula de arbitraje

Suscribirse a la cláusula de arbitraje es una opción que permite, en el momento en que surja una disputa, poder aprovechar el arbitraje. La cláusula, firmada por ambas partes, debe estar certificada por una comisión de certificación, que

verifique la intención efectiva de las partes de delegar la resolución de disputas a los árbitros.

Los métodos de negociación, conciliación y mediación se consideran instrumentos de autocomposición, ya que aunque presupone la intervención de un tercero, imparcial, éste sólo comparece para ayudar a las partes a encontrar la mejor solución al conflicto, de modo que la solución se encuentra por las partes.

Lo interesante es que al aplicar estos métodos no surjan confusiones o malentendidos entre los usuarios y los operadores del servicio. Para que esto no suceda, se ha llegado a proponer que se elimine la conciliación privada. Ello, pensamos sería una solución que desmerecería, el concepto amplio que queremos manejar con respecto a la conciliación, y la necesidad de delegar la administración y la solución de conflictos. Todo esto implicaría una reforma en la ley procesal del trabajo, siempre pensando en que las normas están sujetas a perfeccionamiento.

Muchas veces existe y existirá una falta de preparación o un conocimiento adecuado por parte de muchos o algunos conciliadores extrajudiciales, por ello, siempre debemos tener en la organización del poder judicial y la magistratura, una constante preparación y docencia, vale decir, una serie de capacitaciones permanentes a quienes deben fungir como conciliadores en procesos prejudiciales o judiciales, como es el caso de aquellos que son propuestos por el mismo juez y con acuerdo de las partes.

En la conciliación, diferente de la jurisdicción estatal y del arbitraje, el método trae la figura del conciliador, que, aunque sugiere una solución a las partes, no puede imponer su sugerencia o voluntad, como se le permite al juez togado y al árbitro. Naturalmente, el conciliador, en su intento de pacificar el conflicto, busca que las partes acepten sus ponderaciones y alternativas; que corresponde a éstas exclusivamente y de modo espontáneo la decisión o no de aceptación de las medidas señaladas.

Por estas razones, el conciliador deberá ser competente, estar capacitado y especializado, como dijimos anteriormente, en la materia que es objeto del

conflicto y deberá tener un seguimiento continuo de las capacitaciones organizadas a fin de que se hallen actualizados y en una condición óptima para operar como conciliador. Uno de los temas en los que habrá de hacerse un énfasis importante, es el de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

Por su parte Manrique (2013) establece que se necesita agilidad en la solución de conflictos tributarios, necesarios en la optimización de recaudación, de lo cual actualmente no es así.

Las dificultades que se presentan en el poder judicial no necesariamente son la carga procesal, sino también la falta de un sistema que permita agilizar, los procesos, de otra parte, el déficit de jueces por especialidad limita la acción judicial, por lo que se hace estrictamente necesario contar con modalidades alternativas de la solución de conflictos.

El arbitraje es un mecanismo privatizado para solucionar conflictos, con características libres, y celeridad, con árbitros especializados, confiables, que lo hacen convenientes en la resolución de conflictos de materia tributaria.

Una de las maneras de agilizar los procesos es la de que se formen más conciliadores. En este aspecto, existen iniciativas importantes en el sistema judicial peruano, pero se debe contar con una amplia plana de estos operadores, cuya finalidad prioritaria es la de promover la mediación en cualquier conflicto que afecte la relación empleador- trabajador, fomentando la vez, a través de las bondades del mecanismo de conciliación una cultura de solución de conflictos y de paz laboral en el seno de nuestra sociedad. Los conocimientos de estos operadores, han sido accesibles de manera empírica, antes de la implementación de las capacitaciones, normalmente dentro de la sede administrativa, por lo que las deficiencias en la preparación inciden en la agilidad y celeridad que se busca en este tipo de procesos.

Basado en el concepto de arbitraje expuesto por Vidal, (2003) quien dice que el arbitraje como modo de arreglar un litigio o conflicto de intereses, como acción y efecto de arbitrar, deriva del latín arbitrare, jugar como árbitro, que a su vez deriva de arbitre, el que asume el papel de juez entre las partes. (p.124)

tenemos a Moreno (2014) quien propone analizar el procedimiento extrajudicial de arbitraje laboral obligatorio Español desde una perspectiva temporal que, partiendo de la regulación presente, posibilita la adopción de medidas para un futuro, demostrando que, el arbitraje laboral está en un momento en el que puede evolucionar en una medida favorable o desfavorable en función de las medidas que los agentes de la relación laboral actuales tomen para favorecer su evolución, quien concluye con gran relevancia para nuestra investigación ya que la relación laboral dependerá que el arbitraje laboral siga siendo un medio ambiguo y subsidiario de la vía jurisdiccional o que por fin adquiriera la verdadera relevancia y autonomía a la hora de dar solución a las múltiples confrontaciones que enmarcan el mercado laboral.

En este marco diremos, que se debe tener en cuenta el arbitraje es un medio privado de resolución de disputas proporcionado por nuestro sistema legal como alternativa al recurso normal ante la autoridad judicial.

Con los procedimientos de arbitraje de ciudadanos privados, llamados "árbitros", son designados de mutuo acuerdo por las partes en conflicto para resolver una disputa.

Esto es resuelto por el árbitro a través de una disposición, llamada laudo que no es un procedimiento sino un bufete de abogados privado que produce efectos similares a los de la sentencia emitida por el juez, lo que pone fin a la disputa y regula las relaciones entre las partes.

Atribución a los árbitros del poder de juzgar. Este poder es decidido por las partes a través de una transacción legal que se denomina Convenio de Arbitraje.

El principio fundamental que subyace a la Convención es la libertad de negociación privada. Del mismo modo que los particulares pueden, dentro de los límites establecidos por el sistema legal, dar el contenido que mejor crea sus relaciones contractuales cuando se ocupan de sus propios derechos disponibles, igualmente libremente, en caso de disputas sobre los derechos disponibles, renunciar a ellos, en todo o en parte por transacción, o confiar la resolución de las

cuestiones controvertidas, en lugar de la jurisdicción del Estado, a los árbitros elegidos por ellos mismos.

El acuerdo entre las partes. Se puede manifestar de dos maneras diferentes:

El "compromiso", con el cual las partes regula la conducta del arbitraje para la resolución de una disputa que ya está en vigencia.

El compromiso, en otras palabras, se refiere a un derecho ya identificado por las partes en conflicto, y por esta razón, la forma escrita está prevista bajo pena de nulidad.

La cláusula de "arbitraje", o la cláusula insertada en el contrato que estipulan las partes, o en un documento separado, que tiene por objeto los futuros litigios relativos a un mismo contrato aún no contractual que contiene la voluntad de donar a un árbitro dichas disputas.

La cláusula de arbitraje tiene su propia autonomía legal, ya que conserva su validez incluso en caso de invalidez del contrato principal al que se accede. La diferencia principal entre el compromiso y la cláusula se determina por el hecho de que el primero se concluye para resolver una disputa ya, mientras que el segundo se establece por adelantado y sólo entonces puede ser posible. De esto se deduce que en la cláusula de arbitraje no es necesario especificar específicamente el tema de la controversia, que solo será determinable, dada la imposibilidad de definirlo antes de que surja la controversia.

Moreno (2014) nos plantea en su investigación que la solución de la divergencia es buscada por los propios involucrados, de forma consensuada, no impuesta. Se camina por el sendero de la autocomposición, en el espacio de la libertad de elección y decisión en cuanto a la solución a ser dada al conflicto. El tercero, cuando aquí comparece, funciona como un intermediario o facilitador de la aproximación y comunicación entre las partes, instigando la reflexión de cada cual sobre el conflicto, su origen y repercusiones, para que éstas, voluntariamente, lleguen a un consenso o reequilibrio de la relación.

En base lo afirmado por el autor que antecede, cabe señalar que exista la posibilidad de que el trabajador y el empleador negocien contractualmente cláusulas de compromiso que se refieren a los procedimientos para llevar a cabo el arbitraje.

La devolución preventiva de las disputas que puedan surgir entre las partes, con la posible decisión de equidad, se rige por una doble condición. Por una parte, la cláusula compromisoria es admisible solo en los casos previstos por los acuerdos de confederaciones o por los convenios colectivos de trabajo estipulados por las organizaciones de empleadores más representativas a nivel nacional; La cláusula, firmada por ambas partes, debe estar certificada por una comisión de certificación, que verifique la intención efectiva de las partes de delegar la resolución de disputas a los árbitros.

La ley excluye el arbitraje para las disputas relativas a la rescisión del contrato laboral, es decir, la renuncia, el despido, en términos de contribuciones a la seguridad social y la seguridad en el trabajo. Para reducir el inevitable condicionamiento al que está sujeta la parte débil de la relación contractual en el momento de la celebración del contrato de trabajo y garantizar así la libre adhesión de las partes a la cláusula compromisoria, el legislador ha previsto que no se puede acordar y firmar antes del final del período de prueba, si está previsto, o si han transcurrido al menos 30 días desde la fecha de estipulación del contrato de trabajo. Con respecto al campo de aplicación, el arbitraje se puede utilizar en cualquier relación laboral.

Por su parte Mendoza (2016) afirma que el incumplimiento de las decisiones emanadas de un proceso arbitral, genera distorsiones que incrementan sustancialmente el incremento de la apertura de nuevos procesos judiciales, perjudicando a terceros y volviendo inútil el procedimiento alternativo de la resolución de conflictos como la conciliación y el arbitraje, lo que es una señal negativa para las inversiones extranjeras por la falta de autoridad jurídica.

El uso del arbitraje con respecto a las participaciones de responsabilidad frente a los administradores de empresas públicas interesadas las posibles

repercusiones en los mecanismos de asignación del gasto de juicio entre las partes.

Cualquier compensación por el daño reconocido en la hipótesis de experimento victorioso de la acción derivada beneficia a la sociedad (e no el accionista que realmente tomó la iniciativa de prueba ejercicio de la acción), el ejercicio de tal acción para afirmar perjuicio sufrido directamente de esto.

El accionista que tiene en concreto tomada la iniciativa de procedimiento de la acción recibirá una ventaja de capital solo de manera refleja.

Parte de la doctrina cree que permitir el arbitraje en un sistema de este tipo dejaría a los árbitros un poder discrecional muy amplio en la decisión de la disputa y se arriesgaría a generar decisiones de arbitraje que contiene violaciones de la ley que escapan al control en el apelar.

A este respecto, se observó que la posibilidad limitada de revisión el laudo arbitral no parece haber sido un obstáculo para la difusión arbitraje en relación con otros tipos de disputas. La naturaleza particular e el tema de las disputas que involucran una empresa abierta no lo hace parecen justificar las limitaciones en el trabajo de los árbitros más exigentes de aquellos generalmente aplicables a otros tipos de disputas. En cualquier caso, entonces, el riesgo temido bien podría neutralizarse excluyendo expresamente la posibilidad de decidir de acuerdo con la equidad las disputas entre accionistas y empresas.

Cabe destacar que Jilaja (2016) realizó su investigación sobre la Vulneración de la Libertad para Negociar en el Arbitraje Potestativo quien presento como meta determinar si existe vulneración del derecho para negociar en el arbitraje potestativo, lo que representa un gran aporte en nuestra investigación ya que demuestra que los procesos de arbitraje tienen que estar en un buen proceso de elaboración de una normativa para que sean positivos en su ejecución.

Jilaja (2016) nos aclara en su investigación que el conciliador, sea Juez o no, queda en la superficie del conflicto, sin adentrarse en las relaciones

intersubjetivas, en los factores que desencadenaron el litigio, enfocando más las ventajas de un acuerdo donde cada uno cede un poco, para salir del problema.

No hay preocupación de ir con mayor profundidad en las cuestiones subjetivas, emocionales, en los factores que desencadenaron el conflicto, pues eso demandaría salir de la esfera dogmática jurídica, de los límites objetivos de la controversia.

Se ve agravada a todas luces la carga procesal de Poder Judicial con más y más procesos abiertos por partes en situación de conflicto, tanto empresas y trabajadores, eh ahí donde figura el arbitraje laboral como una herramienta efectiva para la solución de dichos conflictos, llegando a un consenso de respeto de la decisión que determine el árbitro.

En base a la perspectiva del laudo arbitral daremos una mirada desde la visión del Comom Law, en el sistema inglés, a diferencia del arbitraje voluntario regulado por las diversas leyes de arbitraje, consideradas la contraparte del arbitraje contemplado por los códigos de la ley civil- conoce la práctica de conocimiento experto.

En particular, el sistema británico tiene en cuenta las instituciones de valoración y certificación.

Con el primero, se llama al tercero para determinar algunos elementos de una relación contractual, con el compromiso de las partes de aceptar de él conclusiones.

Las suposiciones frecuentes son la fijación de precios y la modificación de las relaciones contractuales a largo plazo, para lo cual está previsto, después de la verificación de ciertas circunstancias, el cambio de uno o más elementos (por ejemplo, el ajuste de la renta en consecuencia del cambio en las condiciones económicas existentes en el acto de la conclusión de la tienda).

Se observa que a menudo la existencia de las condiciones para la modificación de la ley es controvertida entre las partes relación, por lo que el

recurso a uno o más evaluadores debe determinarse, con respuesta vinculante, si estas condiciones existen, y proceda en consecuencia, al ajuste de la relación.

Por su parte Herrera (2013) concluyo en su investigación que la disposición del compromiso arbitral como una herramienta de tramitación de resolución de conflictos en los contratos de participación, lo cual se ve reflejada en los cuestionarios aplicados, en las que se obtienen como resultados que los ciudadanos consultados convergen en que la vía judicial es lenta y letárgica en cada uno de sus estamentos, entendiéndose que los medios alternativos de solución de conflictos tiene como virtud la celeridad en los procedimientos, constituyéndose en una alternativa necesaria para lograr el contrato social, evitando el modelo tradicional de la justicia jurisdiccional, esta dinámica , aporta la eficiencia de sistema y metodología arbitral como primera instancia de la solución de conflictos entre las partes involucradas ya que las mismas son más ágiles que los sistemas de justicia por la vía jurisdiccional.

Basado en lo expuesto anterior nos encontramos con las sentencias emitidas por estos entes que son los laudos arbitral que según Hundskopf, (2006) sostiene que El laudo arbitral es la decisión que emiten los árbitros para poner fin a una determinada disputa, litigio o conflicto. (p. 53) la validez del arbitraje está enmarcada en la decisión del árbitro al terminar un conflicto, considerándose como cosa juzgada la decisión siendo análoga a la sentencia judicial siendo de estricto cumplimiento entre las partes. Sin embargo, ante la renuencia del incumplimiento se requiere acudir al Poder Judicial a efectos que se ejecute el acuerdo por cuanto los árbitros carecen de coertio y executio.

Hundskopf, (2006) afirma que el proceso arbitral destaca por:

En el proceso arbitral, no hay recursos de las decisiones de los árbitros, lo que hace el proceso mucho más rápido que un proceso judicial, donde usualmente hay varios recursos que pueden ser interpuestos contra cada decisión de los jueces.

En este sentido, la sentencia arbitral debe ser dictada dentro de los seis (6) meses, si no hay previsión de plazo por las partes (pudiendo la sentencia

ser pronunciada mucho antes de eso), a diferencia de la Justicia Estatal que, en el más rápido de los procesos, la estimación de solución es de 03 (tres) años.

En los procesos arbitrales no hay formas solemnes para que las partes se dirijan al árbitro, los procesos son mucho más dinámicos e informales que los procesos judiciales, permitiendo una participación más directa de las partes interesadas en la solución del conflicto. Esto genera un clima de colaboración entre las partes, que hasta pueden componerse más fácilmente, mucho antes de finalizada el arbitraje.

La confidencialidad y el secreto del proceso. Por regla general, no hay disposición en la ley de arbitraje determinando que el proceso arbitral sea confidencial o confidencial. Sin embargo, en la práctica, la mayoría de los procedimientos son confidenciales, el objeto de los conflictos; protegidos de eventuales exposiciones, a diferencia de los procedimientos judiciales que son, por regla general, públicos, exponiendo todos los detalles de casos que pueden contener informaciones comerciales o personales importantes para las partes

La especialización técnica de los árbitros. En el poder judicial, en la mayoría de los casos, el mismo juez tiene que juzgar casos de materias completamente distintas (tales como cuestiones criminales e inmobiliarias, por ejemplo), siendo excepciones las varas especializadas por materia. Por otro lado, en el arbitraje, en tesis, cada árbitro está especializado en el asunto que juzgar, produciendo decisiones más apropiadas para las demandas presentadas.

Los árbitros y / o la institución arbitral son previamente elegidos por las partes, ya sea a través de una cláusula arbitral o un compromiso arbitral. Así, las partes tienen la certeza de la calidad de la decisión y de la adecuación del procedimiento al conflicto.

La Ley de Arbitraje consagra la plena autonomía de la voluntad de las partes, al mismo tiempo que confiere al árbitro, poderes asimilados a los de

los jueces togados, a punto de dispensar la homologación de la sentencia arbitral o de someterla a la revisión o recurso en el Poder Judicial.

con la creciente necesidad de soluciones rápidas, eficaces, sigilosas ya bajo costo, el Arbitraje para muchos se vuelve la solución más satisfactoria, pues tiene por principio, la autonomía de las partes en elegir el árbitro, el procedimiento, las normas a se aplican, el plazo para ser solucionado y, todo ello, con un costo muy inferior al de la Justicia Estatal.

Mediante la presente investigación realizada se determinó que el laudo arbitral contribuye efectivamente a la solución de conflictos laborales existentes, asimismo que existen ventajas de la celeridad de los procesos de arbitraje, en la solución de conflictos laborales, lo que también se determinó es que el proceso de arbitraje laboral también se garantiza la irrenunciabilidad de los derechos de la persona, del trabajador, etc. así como se afirma que existe garantía en el cumplimiento de la sentencia de los procesos de arbitraje en la solución de conflictos. Esto corrobora lo que expresa la Convención de Nueva York la cual indicaba ya desde el año 1958 que el laudo arbitral tiene la misma fuerza legal que una sentencia judicial, y en esa misma convención se celebró el Reconocimiento y Ejecución de Laudos Arbitrales Extranjeros, la cual se podría adaptar como manifestaban sus voceros en el derecho o legislaciones de otros países.

Basado en lo expuesto anteriormente tenemos a Beltrán, Riascos & Romero (2015) quien realizó una investigación sobre la Propuesta de un reglamento en materia de arbitraje marítimo, la cual está orientada a estratificar los procedimientos del arbitraje marítimo, utilizando el reglamento para tener tipificado los pasos a seguir y brindar una estandarización para los árbitros y para el conocimiento de las partes tanto en el aspecto, legal, administrativo y social. Esto nos aporta que el arbitraje necesita un reglamento con el fin de unificar las formas de implementar los procesos arbitrales para que sean Centro de Conciliación.

También Beltrán, Riascos y Romero (2015) explican que el instrumento de la mediación generalmente se aplica a los conflictos de larga duración, frutos de

relaciones más estrechas, intensas y prolongadas. En su solución, se busca la restauración de la convivencia, de la armonía, debiendo el mediador, para ello, profundizarse en el conocimiento de las causas y orígenes del conflicto entre las partes, analizando cuidadosamente las cuestiones, los sentimientos, el contexto y buscando, se obtiene el restablecimiento de una convivencia armoniosa entre las partes. Su enfoque no es, por fin, el conflicto en sí mismo, sino la solución basada en los principios de la comprensión, del perdón, del amor y de la ternura entre las partes. "Mientras la conciliación posee un lenguaje binario 'procedente o improcedente', 'culpable o inocente', 'ganador o perdedor', 'esto o aquello', 'hacer el acuerdo o perder aún más ', la mediación tiene lenguaje ternario, busca la tercera dimensión, la victoria de todos, añade y no alterna, representa la conjunción" e "en lugar de" o ".

El Arbitraje como una herramienta es vista con el fin de ayudar en los desacuerdos comerciales, pero se extendió al Derecho Laboral de una forma muy conveniente, pues lo que hace la audiencia de conciliación en la Justicia del Trabajo sin intentar conciliar los intereses de las partes, pero, la mayoría de estas audiencias no se obtienen resultados, los procesos se remiten a una gran y angustiante espera por la tramitación del acto procesal.

Por su parte Mendoza (2016) sostuvo en su análisis investigativo es económicamente viable, el estricto cumplimiento de las cláusulas arbitrales en el caso del arbitraje marítimo, lo que se relaciona con el cumplimiento de las cláusulas en casos arbitraje laboral en nuestro medio, la estandarización de procedimientos contribuye a que los trabajadores y empresas conozcan las facilidades que tiene el arbitraje en la solución de conflictos evitando pasar por el procedimiento judicial que se encuentra tan desprestigiado por su falta de continuidad y la posibilidad de dilación entre la contestación de cada demanda y las posibilidades de cierre de actividades por huelgas o por vacaciones judiciales en nuestra nación, debido al manejo de la ley de protección jurisdiccional efectiva, logrando el asentir alternativo en interponer un arbitraje que este comprendido en el discernimiento de embarque incluso en el Perú, quien concluye que es importante el correcto funcionamiento de proceso arbitral lo que conlleva a que

sea necesario que esté debidamente normado todos los procedimientos arbitrales para una mejor solución al conflicto.

Mendoza (2016) agrega que, para ello, el mediador actúa más como un amigo, un terapeuta, que escucha a las partes, que busca entender los motivos sin hacer juicio, buscando no intervenir directamente en las decisiones, sino creando el ambiente favorable a la reflexión, a la expresión desapasionada de los hechos y sentimientos, dentro de los límites de la confianza, de la moderación y cortesía, buscando armonizar las partes en el ámbito del corazón y de la razón. El mediador, por lo tanto, tiene su mirada y actuación más allá de la búsqueda del ejercicio formal del derecho, lamentablemente regido por la adjudicación de los casos, por la presión y dominio de la ley; sino en la búsqueda del empoderamiento de las partes para que puedan entender el conflicto, decidirse por el cambio de posturas o por el encaminamiento de acciones restauradoras de la confianza mutua y solución eficiente de los conflictos. En esta misma dirección, destaca que "cuando alguien nos escucha con atención, absteniéndose de juicios, críticas y opiniones, puede despertar en nosotros algo sorprendentemente nuevo, capaz de transformar una situación aparentemente imposible en una nueva posibilidad, despertando nuestra disposición y coraje de negociar posibles intereses y necesidades".

Frente a lo que manifiesta Martins (2013) que es "las formas de solución de los conflictos laborales se clasifican de la siguiente forma: autodefensa, autocomposición y heterocomposición" (p.856). Cabe señalar taxativamente que con datos reales y comprobables se ha demostrado mediante esta investigación que el arbitraje laboral es una herramienta altamente efectiva que actúa positivamente sobre la solución de conflictos laborales llegando a soluciones más convenientes para ambas partes evitando el uso de la vía judicial. Martins (2013) menciona que los procedimientos arbitrales son para la pacificación de la solución de conflictos por la vía extrajudicial, siempre que el objeto de la controversia se refiera a los derechos patrimoniales disponibles. Aquí nace la polémica sobre la posibilidad de su aplicación a cuestiones.

Finalmente nos encontramos con Oviedo (2017) apunta su investigación hacia la Legítima Expectativa de Derechos en el Arbitraje de Inversiones, definiendo el proceso a realizar demostrando que es beneficioso, existiendo una legítima expectativa de los interesados en laudar en lo que respecta a la indemnización de daños y perjuicios, debe brindar seguridad jurídica que permita consolidar las garantías para los inversionistas de una parte y de los trabajadores de la otra, en ese mismo sentido se debe garantizar el accionar del árbitro, así como el cumplimiento de la resolución que se debe cumplir estrictamente logrando hacer asertivo y eficaz el proceso de arbitraje.

En este sentido Oviedo (2017) sostiene que el arbitraje es una forma de solución de conflictos, prevista en la ley, que puede ser utilizada cuando estamos ante un impase derivado de un contrato. Para ello, las partes nombrarán árbitros, quien servirá de mediador en la busca de una solución acordada por ambas partes con la meta de solucionar la disputa.

En una coyuntura social en la que predomina la violencia y el conflicto, donde el ejercicio y la práctica del derecho y de su defensa, a través de operadores del derecho, es esencialmente respaldado por principios de la controversia, del litigio y de la beligerancia, y en el que cualquier conflicto - porque es el resultado de un aumento vertiginoso del número de asuntos pendientes ante los tribunales en todos los niveles - marcados, sobre todo, por la morosidad y de duración prolongada e imprevisible en el tiempo -, haciendo que el Poder Judicial, instrumento de solución, instrumento de caos y derrocamiento social, por no responder efectivamente a las demandas y expectativas de la población. También en una coyuntura donde la incidencia de procesos de conciliación y mediación extrajudicial son prácticamente inexistentes, en la que la autocomposición voluntaria, es decir, donde una de las partes del conflicto o ambas provocan, con la ayuda de un profesional o institución de su confianza, la búsqueda de una solución al litigio; es urgente la promoción, el reconocimiento y el fomento de soluciones no judicializadas para gran parte de los conflictos, incorporando entonces los medios alternativos de resolución de conflictos, también conocidos como medios extrajudiciales de solución de conflictos, como alternativas viables y efectivas para la armonización social.

Y no se quiere, con ello, disminuir la importancia del Poder Judicial, de los magistrados y de sus sentencias. Por el contrario, lo que se desea es contribuir a la mejora de la prestación jurisdiccional, reservándose a los jueces ya la solución adjudicada las causas más complejas, las que versan sobre derechos indisponibles, o aquellas en las que las partes, a pesar de poder, no quieren se somete a otro tipo de solución que no sea la sentencia. En otras palabras, los métodos alternativos de solución de conflictos no pueden ser vistos sólo como medios o métodos practicados fuera del Poder Judicial, como sugiere el adjetivo 'alternativo', utilizado para calificarlos, pero deben ser vistos también como instrumentos importantes, la disposición del propio Poder Judicial, para la realización del principio constitucional de acceso a la Justicia, habiendo una complementariedad entre la solución adjudicada, típica del Poder Judicial, y las soluciones no adjudicadas.

La problemática de la conciliación laboral tiene una evidente relación con la cultura laboral en el Perú, y se aprecia que la misma no tiene arraigadas formas de pensar y actuar orientadas a la evitación y la solución de conflictos, se carece por lo tanto de una cultura de paz y el mecanismo idóneo para fomentarla es la implementación eficiente y la puesta en funcionamiento de un sistema de conciliación que, en este ámbito del derecho, pueda brindar un servicio eficiente de mediación y solución de conflictos.

La conciliación administrativa en el derecho laboral peruano existe desde los años setenta, constituyendo desde entonces una etapa procesal obligatoria, incorporando una práctica de conclusión anticipada que evita la judicialización, se trata, por lo tanto, de un nivel prejudicial de solución de conflictos. Algunas distorsiones y confusiones entre los operadores y usuarios, han sido motivadas por la proliferación de los mecanismos y su poca difusión. La conciliación privada es uno de ellos, la cual, al requerir de la homologación de la decisión por parte del juez, generó un efecto de escasa utilización.

Cuando la conciliación ha sido de carácter judicial, se ha observado en ocasiones, que el juez hacía mero acto de presencia y de manera ritual y rutinaria,

cumplía las formalidades de la audiencia de conciliación, pero el juez ni siquiera expresa una fórmula de propuesta conciliatoria.

Una de las contradicciones que presenta el tipo de conciliación administrativa es que la existencia de una multa, de no presentarse el empleador a la audiencia de conciliación, va contra el principio de presentación voluntaria y acuerdo de conciliación que se requieren de las partes en conflicto.

En una audiencia de conciliación, las partes pueden ser representadas por apoderados, siempre que se trate de personas jurídicas. De no llegarse a un acuerdo se expide una constancia de asistencia a la audiencia de conciliación, de verificarse la conciliación, se elabora un acta.

Mencionamos el principio de irrenunciabilidad de derechos, el cual, constituye el extremo objetivo de cualquier tema sujeto a conciliación. Por este principio, cualquier afectación de un derecho laboral por parte de un acuerdo conciliatorio, es una causal de nulidad del acuerdo. En el caso de los derechos del empleador, se considera que sus derechos se vinculan al poder de dirección. En todo caso, la conservación de estos derechos irrenunciables, requieren que el conciliador ostente una autoridad legal suficiente.

Las materias conciliables en sede administrativa son:

- Régimen laboral de la actividad privada.
- Pago de subsidios por incapacidad temporal para el trabajo a cargo del empleador.
- Beneficios concedidos por los programas de capacitación para el trabajo.
- Cualquier otro generado por motivo de la relación laboral.

En cuanto al régimen laboral de la actividad privada, el principio de irrenunciabilidad de derechos es para ambas partes, vale para los actos cuya validez se condice de la norma respectiva.

Los problemas de trabajadores incapacitados temporalmente para trabajar merecen una atención destacada entre las materias conciliables, por ser en parte, muchos los casos en que la incapacidad temporal proviene de malas condiciones en las operaciones del centro de labores, o que no cuentan con una cobertura de seguro, etc. En estos casos la conciliación cubre la necesidad de propiciar una fórmula de acuerdo y solución cuando se presentan este tipo de reclamos. Es lo mismo en los casos de los beneficios por programas de capacitación, El empleador cuando genera una mejor capacitación de un empleado, muchas veces no considera que debe reconocerle beneficios por obtener calificaciones más elevadas para el puesto que desempeña. Las fórmulas de conciliación evitan aquí también gastos innecesarios que derivan siempre que se da la judicialización de un proceso.

La discrecionalidad de la cobertura de este mecanismo apunta finalmente a la resolución de cualquier conflicto que derive de la relación laboral. Por ejemplo, atañe a las medidas de fuerza y los pliegos de reclamos que manifiestan pendientes de solución que afectan derechos laborales.

Los trabajadores, ex trabajadores, practicantes, pueden acogerse a esta medida toda vez que son parte de una relación evidente y validada por contratos, de vínculo empleador-trabajador.

La invitación a una conciliación administrativa puede ser recusada, de no ser el caso, la primera reunión conciliadora se verificará en los primeros diez días de haberse extendido la notificación.

Cualquier representante deberá acreditarse como, por ejemplo, con una carta notarial, en el supuesto de que uno de las partes resida en el extranjero. Las ausencias por causas como incapacidad física y otras de fuerza mayor deberán ser justificadas y reprogramas las sesiones, pasando por un acto de postergación.

Sería necesaria la incorporación de otras figuras o mecanismos de conciliación como la prejudicial administrativa. En ella no sería un requisito la homologación para la validez de la resolución o sentencia conciliatoria.

Opinamos que esta participación voluntaria en acuerdos de conciliación es una vía por lo que pronto los acuerdos fomentarán mejores relaciones entre empleadores y trabajadores. Se considera que el mejor servicio y el concepto de promoción de los derechos laborales en el país y de un clima de prácticas legales de acuerdos y contratos, incrementa una cultura de legalidad en las mencionadas relaciones. Esto es una manera de cultivar la paz en el espacio de las relaciones laborales.

La conciliación laboral en sede administrativa, viene siendo un recurso que necesita mayor difusión porque es la única manera de que más empresas y trabajadores se alineen en buenas prácticas laborales, permitiendo la solución más sencilla y rápida a conflictos que de otra manera serían muy onerosos en tiempo y dinero si se llevan a las instancias judiciales.

Más allá de estas ventajas, la conciliación en sus diversas formas no significan otra cosa que facilidades y mejoras muy importantes emprendidas por el estado peruano, siguiendo las innovaciones legales y jurídicas de otras naciones, las que fomentan un mayor conocimiento y consideración de los derechos laborales y la solución pacífica y justa de conflictos que pueden surgir en la relación laboral.

La superación de problemáticas comunes en el ámbito laboral estará al alcance de la mano en cuanto los diversos organismos y centros de conciliación tengan una mayor difusión y aumenten el número de sus usuarios. Sin embargo, se lo debe ir acompañado de una correcta administración de las fórmulas conciliatorias, sin vicios en el proceso, respetando los principios del derecho laboral peruano.

En cuestión de problemas laborales, ambas partes se suelen sentirse más seguros y protegidas para negociar cuando interviene el estado. Es por esto, que el Ministerio de trabajo asesora gratuitamente a los que acuden en busca de la solución a sus conflictos.

La conciliación administrativa, es preferible a la conciliación privada, ya que en parte, se brinda una mejor protección jurídica y hay más garantías de que se

cumplan los acuerdos. Por lo tanto, los esfuerzos que se vienen dando en implementar la conciliación privada deberían mejor, invertirse con más fuerza en la implementación de la conciliación administrativa.

Es muy importante que se tenga en consideración que el estado deriva a los conciliadores, responsabilidades que el poder judicial necesita delegar por las razones expuestas de la carga judicial y de otras razones, que hacen la administración de justicia algo lenta e ineficiente.

Haciendo una precisión terminológica, la conciliación laboral se trata de una vía prejudicial en casos de contratos de negociaciones privadas. Los contratos colectivos se rigen para soluciones prejudiciales por el mecanismo de mediación, aunque la idea de fondo es la misma. Se trata de llegar a soluciones consensuadas con las partes para evitar la judicialización y los gastos de tiempo y dinero más carga procesal para el estado que ello conlleva.

El problema de la carga procesal no es el único motivo de estas implementaciones, además se trata de lograr una mayor solución a conflictos laborales y un incentivo a la formalización de las empresas en el Perú. Las cuales muchas veces no tienen sus papeles en regla, porque sostiene que los derechos laborales son un gasto que ellos no pueden permitirse y quedan fuera de toda fiscalización y de toda posibilidad de proceder pacíficamente a la solución de conflictos.

Anteriormente analizamos los diferentes casos o materias objetivas que podían tratarse en una conciliación y observamos que los son todas las que deriven del vínculo laboral, protegiendo en todo momento los derechos irrenunciables de las parte.

Por todas estas características la conciliación es un mecanismo muy eficaz para resolver el tiempo de conflictos que venimos comentando y los cuales al desviarse de la vida judicial y obtener soluciones en instancias de conciliación, reducen un problema muy duro de resolver como es el de la carga procesal de los diferentes tribunales en el Perú.

Por último, debemos señalar que se hace necesaria alentar la regulación de la conciliación o mediación laboral, para evitar que la judicialización de los mismos, mejorando la administración de justicia entre empleadores y trabajadores y alcanzar una armonía en las negociaciones.

V. Conclusiones

- Primera.** Tenemos como hallazgo del estudio que un 87.3 % considera que el laudo arbitral es de nivel alto de acuerdo al baremo establecido en la operacionalización de variables lo que nos lleva a concluir que: El laudo arbitral tiene un alto nivel de eficacia en la resolución de conflictos laborales.
- Segunda.** En base a los hallazgos tenemos que un 78.9% considera que la celeridad de los procesos de arbitraje tiene un alto nivel de eficacia en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, Existe un nivel alto de la celeridad de los procesos de arbitraje en la resolución de conflictos laborales.
- Tercera.** En base a los hallazgos tenemos que un 95.9% considera que la irrenunciabilidad de los derechos tiene un alto nivel de eficacia en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, Existe un nivel alto de la irrenunciabilidad e derechos en la resolución de conflictos laborales.
- Cuarta.** En base a los hallazgos tenemos que un 88.3% considera que la sentencia en los procesos de arbitraje, tiene un alto nivel de eficacia en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, Existe un nivel alto en la sentencia en los procesos de arbitraje en la resolución de conflictos laborales.

VI. Recomendaciones

Primera

Teniendo en cuenta los hallazgos de investigación se realiza las recomendaciones a las instituciones empresariales referente a la solución de los conflictos laborales implementar la figura de laudo arbitral como estrategia para solucionar dichos problemas de una forma armónica entre las partes

Segunda

En base a los hallazgos de investigación se realiza las recomendaciones a las instituciones empresariales de implementar el proceso de arbitraje para la solución de conflictos ya que este sistema trae ventajas para la empresa debido a que es una estrategia que potencia la celeridad de la solución consensuada entre las partes.

Tercera

En base a los hallazgos de investigación se realiza las recomendaciones a las instituciones empresariales referente a las estrategia para la solución de conflicto debido a que el sistema de arbitraje es un sistema en donde es irrenunciable los derechos adquiridos en el proceso de arbitraje implementados en la solución de conflictos laborales.

Cuarta

En base a los hallazgos de investigación se realizan las recomendaciones a las instituciones empresariales en la implementación del proceso de arbitraje para la solución de conflictos laborales, manteniendo el pleno derecho del cumplimiento de las garantías sentenciadas en el mismo, ya que cuentan con un basamento legal propio para estos problemas laborales.

VII. Referencias

- Araúz (2014). *Tesis doctoral "Constitucionalización y justicia constitucional en el arbitraje comercial panameño"*, Madrid- España. Disponible en: <http://eprints.ucm.es/24527/1/T35113.pdf>
- Beltrán, Riascos y Romero (2015). *"Propuesta del Reglamento de Arbitraje Marítimo y Portuario del Centro de Conciliación, Arbitraje y Amigable Composición de la Pontificia Universidad Javeriana Cali"*. Santiago de Cali-Colombia. Recuperado de http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/8484/Propuesta_reglamento_arbitraje.pdf;jsessionid=AB022CE30D02EC21C96294F11FA2C329?sequence=1
- Bercovitch, J. (2009). *"Técnicas de mediación y negociación"*, *Enciclopedia de Violencia, Paz y Conflicto*, vol. 2. Nueva York. Prensa académica.
- Bush, R y Folger, J (2006). *La promesa de la mediación. Cómo afrontar el conflicto mediante la revalorización y el reconocimiento*. Barcelona, Granica.
- Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (2013). *Sistemas de resolución de conflictos laborales: Directrices para mejorar el desempeño. Primera edición 2013*. Publicaciones, Centro Internacional de Formación de la OIT. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf
- Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (2014). *Sistemas de resolución de conflictos: pautas para un rendimiento mejorado*. Diseño e impresión por el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín – Italia.
- Edwards, P. (1990). *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Esquivel, J., Jimenez, F y Esquivel, J (2009). *La relación entre conflictos y poder*. Instituto de la paz y los conflictos. España.

- Gagliero, G. (2003). *El Laudo Arbitral*. Publicado en nuestra Revista servilex disponible en http://www.servilex.com.pe/arbitraje/colaboraciones/el_laudo_arbitral.html
- Gallego, E. (2009). “*Sobre el arbitraje estatutario*. En particular el de equidad”, en Revista de Derecho de Sociedades, nº 36.
- Galletto, T. (2010). *La competitividad del instrumento de arbitraje: Los tiempos y los costes del arbitraje*. Milán.
- Galtung, J. (2013). *Trascender y Transformar. Una introducción al trabajo de conflictos*. Puebla, México. Montiel & Soriano Editores S.A. de C.V.
- Gómez, M (2006). *Introducción a la Investigación Científica*. 1ra edición. Editorial Brujas. Córdoba – Argentina. Consultado en: <https://books.google.com.pe/books?id=9UDXP4U7aMC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Grisolía, J. (2013). *Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Tomo V, Buenos Aires. Abeledo Perrot.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2007). *Metodología de la Investigación*. México. Mc Graw Hill.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. México. Graw Hill .
- Herrera, P. (2013). *Tesis “El Arbitraje como Mecanismo de Solución de Conflictos en los Contratos de Participación*. Quetzaltenango- Guatemala. Disponible en: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/739/1/SUMBA_RUTH_MODELO_GESTI%C3%93N_ADMINISTRATIVA.pdf_
- Jeong, H. (2009). *Manejo y Resolución de Conflictos, Paz y Conflicto*. vol. 1. Nueva York, Prensa académica.
- Jilaja, T. (2016). “*Vulneración de la Libertad para Negociar en el Arbitraje Potestativo*”. Arequipa- Perú. Disponible en: http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15226/1/JILAJA_VENTURA_TAT_VUL.pdf.

- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. DF, México: McGraw Hill Interamericana.
- Köhler, H.D y Martín, A. (2005). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid. Delta
- Kriesberg, M. (2009). *Transformación de conflictos, Paz y Conflicto*. vol. 2. Nueva York.
- Liuzzi, T. (1998). *La fase introductoria del procedimiento de arbitraje*. Italia.
- López, R (1995). *Sociología industrial*. Madrid: Alianza.
- Luiso, V. (2011). *Ley de Enjuiciamiento Civil*. Milán.
- Manrique (2013). *“Implementación del Arbitraje Tributario en el Perú”*. Lima- Perú. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/54246643.pdf>
- Martins, P. (2013). *Rolling riemannian manifolds to solve the multi-class classification problem*. Portugal. Disponible en: https://www.cv-foundation.org/openaccess/content_cvpr_2013/papers/Caseiro_Rolling_Riemannian_Manifolds_2013_CVPR_paper.pdf
- Mendoza (2016). *“El convenio arbitral comercial en el conocimiento de embarque”*. Lima- Perú. Disponible en: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7861>
- Moreno, J. (2014). *“El Procedimiento de Arbitraje Obligatorio en la Relación Laboral: presente y futuro del arbitraje en el Sistema Español de Trabajo”*. La Rioja- España. Disponible en: https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000634.pdf.
- Neyra, C. (2014). en su investigación *“El Arbitraje Potestativo como forma de Solución de Conflictos Laborales”*. Lima- Perú. Disponible en: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5613/NEYRA_SALAZAR_CAROLE_ARBITRAJE_POTESTATIVO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oviedo, G. (2017). *“La Legítima Expectativa de Derechos en el Arbitraje de Inversiones”*. Arequipa- Perú. Disponible en:

http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15490/1/OVIEDO_VERA_GI_N_LEG.pdf.

Pérez, E. (1960). *Curso de derecho del trabajo*. 6a. ed., España, Tecnos, 1960, p. 295

Pérez, J. y Gardey, A. (2011). *Definición de laudo*. Recuperado de: (<https://definicion.de/laudo/>)

Quispe, E. (2015) *Tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015”*. Andahuaylas, Perú. Disponible en: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Schelling, T. (2000). *La estrategia del conflicto*. Cambridge Harvard. Universidad Prensa Académica.

Suarez (2017). “*La ejecución del laudo arbitral interno e internacional*”, Madrid-España. Disponible en: <http://eprints.ucm.es/40917/1/T38272.pdf>

Vidal, F. (2003). *Manual de Derecho Arbitral*. Edic. Gaceta Jurídica

Vinyamata, E. (2003). *Aprender mediación*. México. Paidós. Barcelona.

Anexos

Anexo 1. Propuestas



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Proyecto de innovación/mejoramiento

Título

CAPACITACIÓN DEL LAUDO ARBITRAL EN LA
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN
LIMA NORTE, AÑO 2017

Autora:

Mg. Flor de María Huamán Gutiérrez

Asesor:

Dr. Rodolfo Fernando Talledo Reyes

Lima – 2018

Título

1. Datos de identificación:

Título del proyecto: CAPACITACIÓN DEL LAUDO ARBITRAL EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN LIMA NORTE, AÑO 2017		
Nombre del ámbito de atención:		
Región: Lima	Provincia: Lima	Localidad: Lima Norte

2. Financiamiento:

Monto total: 5000 soles	
--------------------------------	--

3. Beneficiarios

Directos: Empresas y los trabajadores	Indirectos: familiares de los trabajadores, ciudadanía en general
--	--

4. Justificación

La investigación nos brindará la posibilidad de identificar el aporte del laudo arbitral en la solución de conflictos laborales, requisito necesario en una economía social de mercado, donde los empleadores buscan mantener una relación armoniosa con sus trabajadores, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de metas; si las empresas se empeñan en un conflicto prologando será una deficiencia aprovechable por las empresas de la competencia. Teniendo cuenta que la filosofía de trabajo exige ser

eficiente, eficaz y económico, el cumplimiento acorde de las jornadas laborales en el marco de acuerdo entre las partes permitirá dinamizar el mercado laboral.

La difusión de información relevante acerca del tema de laudo arbitral, sus beneficios y garantías para ambas partes (empresarios y trabajadores), debe implementarse a través de cartillas informativas y otras estrategias de propaganda y difusión. Por otro lado, debe incluirse una serie de capacitaciones en las empresas para que los trabajadores manejen este instrumento legal como forma de resolver conflictos. La finalidad de esta implementación es tener mayores posibilidades legales de solucionar conflictos surgidos en el ámbito laboral entre trabajadores y empresas.

- 1) Se debe promover que los gremios y/o sindicatos de trabajadores, difundan una cartilla con toda la información referida al arbitraje laboral, haciendo todas las referencias y explicaciones posibles, que demuestren a los trabajadores de las diversas empresas, que se puede lograr llegar a un acuerdo que beneficie a ambas partes (empresa y trabajador), sin la necesidad de llevar un conflicto laboral a instancias mayores, como lo es la vía judicial, la cual por lo general es por un amplio periodo de tiempo. Evitar la judicialización de los conflictos laborales y recurrir a la vía del laudo arbitral puede ser una alternativa para lograr acuerdos sin el gasto de tiempo y dinero y demás consecuencias indeseables de afrontar un proceso ante los tribunales.
- 2) Las empresas deben brindar capacitaciones al personal que labora en sus ambientes, en aras de mostrarles las bondades con las que cuenta el arbitraje laboral en situaciones de conflictos laborales, y demostrar que no es necesario tender a la judicialización puesto que está compuesto de procesos y procedimientos engorrosos, que definitivamente como se muestra en esta investigación se pueden evitar si los colaboradores conocen al respecto de lo que les ofrece el arbitraje, lo que les compete a ellos y lo que le compete a la empresa en la que se encuentre laborando. Este conocimiento brinda no solamente alternativas de solución sino una forma de empoderamiento de los trabajadores, quienes sienten que existen varias formas legales de solucionar conflictos y que sus diversos problemas son atendibles sin tener que recurrir a instancias judiciales.

Una que vez, que se difundan entre los empresarios y trabajadores este instrumento legal, podemos confiar en que existirá una descongestión de la carga procesal en el poder judicial, con el correspondiente aumento de la eficiencia. En el ámbito laboral, podrá mejorar el clima institucional de la empresa al tener alternativas de solución a conflictos que superen entrapamientos que no convienen al bienestar de las empresas y los trabajadores.

La mediación en conflictos es una forma natural de actuar cuando se busca equidad en la búsqueda de reconocer derechos laborales, méritos de los trabajadores, errores administrativos, etc.

Al existir la mediación, la búsqueda del bien común, como finalidad suprema de la existencia de una economía de mercado y un orden jurídico, se torna en una forma objetiva de solucionar conflictos que de otra manera tendrían costosas implicancias. Reducir estos costos, tanto para el estado, el sistema, como para los involucrados es el objetivo principal de implementar mecanismos y herramientas legales como la que abordamos en este estudio referida a la instancia arbitral en la resolución de conflictos laborales.

Por otro lado, el mutuo acuerdo entre las partes, propiciado por el arbitraje, nos brinda la posibilidad de llegar a un mejor entendimiento organizacional, en el que además de la cautela de los derechos laborales y los intereses empresariales, se fomente una mejora en la calidad, eficiencia y eficacia de los procesos propios de las organizaciones.

La disminución de la conflictividad laboral tiene una dimensión que afecta positivamente a la sociedad en general, ya que se darían menos oportunidades y razones para la emergencia de protestas, paralizaciones y movilización política, que escalada, resultan en medidas de fuerza altamente riesgosas para la estabilidad y la gobernabilidad del país.

5. Diagnóstico

Tenemos un carga procesal enorme en el poder judicial y los plazos legales procesales son demasiado prolongados, lo que en el caso de los conflictos laborales la judicialización constituye más que una solución óptima al conflicto un largo compás de espera, que deteriora el vínculo relacional entre el empleador y el trabajador, ocasionando pérdidas a las empresas y a los mismos trabajadores empleados en la solución más pronta de sus reclamos.

Al difundirse las bondades del laudo arbitral, muchas más personas tendrán acceso a un mecanismo legal, al que precisamente vemos que empresas y trabajadores recurren de manera esporádica, logrando que las grandes mayorías en la población trabajadora puedan esperar el cumplimiento real de sus derechos y de la equidad ante la ley. Vemos que el poder judicial por la excesiva carga procesal es demasiado lento para emitir sentencias en casos de conflictos laborales, se muestra incapaz y está sobresaturado de pliegos y expedientes. Es necesario tener opciones y alternativas ante esta situación.

Adjunto al final del documento (Anexo 01)

Árbol de problemas y objetivos.

6. El problema:

El Derecho considera internacionalmente el arbitraje como una forma de resolución de conflictos frecuentes en todos los ámbitos del espectro social, sin recurrir a la jurisdicción ordinaria para encontrar una mediación con vistas a brindar una solución equitativa negociada y vinculante para las partes involucradas, evitando toda judicialización.

Las partes involucradas, de mutuo acuerdo, deciden nombrar a un tercer integrante independiente a los dos primeros, denominado en este proceso como árbitro, o a un tribunal que sirve como arbitral, que será el encargado de llegar a resolver el conflicto sin que llegue a conocimiento de la jurisdicción ordinaria. El árbitro, a su vez, se verá limitado por lo pactado de común acuerdo entre las partes para dictar el laudo arbitral. Deberá hacerlo conforme a la legislación que este rigiendo elegidas por las partes, o incluso basándose en la simple equidad, si así se ha pactado. Más que en la decisiones judiciales y en las leyes vigentes, el laudo arbitral se sustenta en la buena

fe de las partes, que acuden libre y conscientemente a un tercero con el pacto y condición previa de acatar y cumplir cualquier decisión que este tercero dictamine, siempre y cuando, también, satisfaga los criterios jurídicos previamente consensuados por las partes involucradas.

Desde hace algunos años los laudos arbitrales han tenido un auge en la solución de conflictos laborales entre empresarios y gremios sindicales a nivel latinoamericano, llegando a eliminar las posibilidades de las largas huelgas sin solución que en muchas ocasiones terminan por judicializarse y no se llega a soluciones realmente armónicas entre las partes.

Cuando un proceso de arbitraje se ajusta a la legalidad, sustituye a la jurisdicción ordinaria, que no conocerá del litigio. Sin embargo, al ser el laudo arbitral de carácter vinculante y de derecho contractual, sí que será necesario acudir a la jurisdicción ordinaria, cuando sea necesaria la intervención de las autoridades logrando así hacer cumplir el laudo arbitral, o en caso de impugnación del mismo.

Entre los beneficios del proceso de arbitraje son característicos su gran celeridad, el hecho de que se pueden pactar los costes con previa anterioridad, la especialidad arbitral, es decir, el hecho de que el árbitro designado puede ser un profesional de la materia jurídica de la que es objeto el arbitraje; el procedimiento se adapta además a las peculiaridades de cada proceso; se respeta la confidencialidad de las partes; los laudos tienen la misma fuerza vinculante de una sentencia judicial y salvo excepciones, no admiten recursos de apelación constituyendo una decisión firme.

Se aprecia en la realidad de la justicia del país y se llega a la conclusión que se encuentra en una saturada situación. Se observa como las normas procesales no favorecen la agilización y eficacia de la judicialización, ya que cargan y saturan el proceso.

A nivel de conflictos laborales, se observa que en las empresas ocurren controversias con los trabajadores, una vez agotada la vía administrativa, se puede recurrir a judicializar la petición, pero el nivel judicial actual hace que el proceso de solución se vuelva realmente lento y tedioso. Hay que tener en cuenta que en el medio, existe una tendencia hacia la judicialización de los conflictos laborales lo que muchas veces

impide que se recurra a otros mecanismos como el laudo arbitral para solucionar el problema.

Los conflictos más habituales, entre los trabajadores y la patronal léase empresas llegan al proceso judicial, en donde se dilata ostensiblemente los plazos generando un halo permanente de controversia, en tanto los trabajadores seguirán laborando, pero con una marcada contrariedad con sus empleadores deteriorando las relaciones interpersonales, deviniendo en desconfianza e insatisfacción laboral.

La judicialización del conflicto hace que muchas veces la controversia o disputa entre trabajadores y empleadores no tenga una solución viable en el tiempo, incrementando costos, perjudicando la producción y productividad en desmedro de la empresa.

Es por ello que el Laudo Arbitral se constituye en una alternativa viable y confiable entre las partes en conflicto, allanándose ambos a lo que dictamine el árbitro como acuerdo de las partes y se renueve la confianza y se reinicie el buena relación que debe primar entre los trabajadores y empleadores como una garantía de lograr las metas trazadas en la producción, o comercialización según sea el caso.

7. Impacto del proyecto en los beneficiarios directos e indirectos

Beneficiarios Directos	Empresas y trabajadores
Beneficiarios Indirectos	Familias de trabajadores, ciudadanía en general

8. Objetivos

Objetivo General	Objetivos Específicos	
Capacitar sobre la viabilidad del laudo arbitral en la solución de conflictos laborales.	1	Indicar las ventajas de la celeridad de los procesos de arbitraje en la resolución de conflictos laborales.
	2	Identificar las garantías de irrenunciabilidad de derechos en los procesos de arbitraje en la resolución de conflictos laborales.
	3	Categorizar la garantía del cumplimiento de la sentencia en los procesos de arbitraje en la resolución de conflictos laborales

9. Resultados esperados

Objetivo específico asociado		Descripción Resultado Esperado
1 Indicar las ventajas de la celeridad de los procesos de arbitraje en la resolución de conflictos laborales.	1.1	Los empresarios y trabajadores comprenderán la ventaja de recurrir al laudo arbitral en materia de conflictos laborales.
2 Identificar las garantías de irrenunciabilidad de derechos en los procesos de arbitraje en la resolución de conflictos laborales.	2.1	Brindar el marco de garantías de irrenunciabilidad de derechos, para lograr resolver conflictos laborales, a través de laudos arbitrales válidos y legítimos.
3 Categorizar la garantía del cumplimiento de la sentencia en los procesos de arbitraje en la resolución de conflictos laborales.		Lograr establecer el carácter vinculante y contractual del arbitraje en el ámbito de los conflictos laborales.

10. Planteamiento metodológico

Se basa en las siguientes estrategias.

10.1 Estrategias de Gestión. Modos en que se organizará el proyecto.

Las estrategias de gestión que se utilizarán para poder lograr los objetivos planteados y así alcanzar los resultados esperados del proyecto a ejecutar, se aplicará en la lógica de trabajo en equipo, por ello se plantea las siguientes acciones:

- a) Analizar la situación existente para crear la visión de la situación deseada. Análisis de los involucrados o partes interesadas (en este caso los trabajadores de empresas destinatarios de la capacitación en laudos arbitrales y solución de conflictos en el ámbito laboral) para lo cual, es preciso considerar los intereses y expectativas que surgen entre los trabajadores cuando se busca la solución de un conflicto entre ellos y sus empleadores. En esta fase, la metodología tiene como finalidad aprovechar y potenciar el apoyo de involucrados con intereses coincidentes o complementarios al proyecto, disminuir la oposición de involucrados con intereses opuestos y conseguir el apoyo de los indiferentes.
- b) Identificar todos los grupos, las entidades u organizaciones y las personas que pueden tener interés o verse beneficiados o perjudicados directa o indirectamente con el proyecto. En este caso, estamos hablando de trabajadores y empresarios usuarios de los servicios judiciales públicos de Lima norte.
- c) Caracterizar brevemente a cada uno de los involucrados a través de una descripción de sus principales características e intereses.
- d) Estudiar el impacto que los distintos involucrados podrían tener sobre la ejecución y operación del proyecto.

10.2 Estrategias de capacitación

- a) Elaborar materiales y medios informativos a través de los cuales facilitar la información detallada acerca de la historia y la doctrina existente sobre laudo arbitral, así como la funcionalidad y operatividad del sistema de arbitraje y su alcance en el ámbito laboral dentro de la jurisdicción nacional y especialmente de Lima norte.
- b) Seleccionar facilitadores competentes para brindar la capacitación.

- c) Coordinar con los facilitadores el temario de contenidos y su dosificación de acuerdo a los materiales diseñados.
- d) Fijar un cronograma de horas lectivas y el periodo y cantidad de horas en que se brindará la capacitación.

11. Actividades

Objetivo específico 1.1: 1 Indicar las ventajas de la celeridad de los procesos de arbitraje en la resolución de conflictos laborales.					
Actividad	Responsable	Inicio y término (cronograma)		Productos	Cantidad de beneficiarios
1.1.1. El Factor Tiempo: sus problemas y la relación con el Debido Proceso	Abg. Rosalyn Díaz Ortega	5 de abril de 2018	12 de abril de 2018	Estudio de caso	"n"

Objetivo específico 1.2: Identificar las garantías de irrenunciabilidad de derechos en los procesos de arbitraje en la resolución de conflictos laborales.					
Actividad	Responsable	Inicio y término (cronograma)		Productos	Cantidad de beneficiarios
El principio de irrenunciabilidad en el derecho laboral	Abg. Vanesa Villegas Córdova	19 de abril	03 de mayo	Exposición grupal de fundamentos de la irrenunciabilidad	50 trabajadores de una mediana empresa

Objetivo específico 3: Categorizar la garantía del cumplimiento de la sentencia en los procesos de arbitraje en la resolución de conflictos laborales.					
Actividad	Responsable	Inicio y término (cronograma)		Productos	Cantidad de beneficiarios
Las garantías en casos en que la empresa es demandada	Abg. Giuliana Calderón Ocampo	10 de mayo	17 de mayo	Categorización y tasación de garantías	50 trabajadores De una mediana empresa. Empresarios captados por medio de la Cámara de Comercio de Lima.
Las garantías en caso de que los trabajadores son demandados	Abg. Evelyn López Lagos	24 de mayo	02 de junio	Categorización y tasación de garantías	50 trabajadores de una mediana empresa. Empresarios captados por medio de la Cámara de Comercio de Lima.

12. Presupuesto

La asignación de recursos financieros permite contar con los insumos necesarios que faciliten la ejecución de las actividades propuestas por el proyecto.

a. Gastos presupuestarios:

Actividad asociada (Número)	Gastos de Operación	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
1.1.1.	1500 soles	Cartilla informativa + CD	30	1500
1.1.2.	1500 soles	Cartilla informativa + CD	30	1500
1.1.3.	1500 soles	Cartilla informativa + CD	30	1500
	Gastos de Movilidad para los expositores			500
Gasto total (Operación + Desarrollo Profesional)				5000

13. Diseño de seguimiento y evaluación del plan

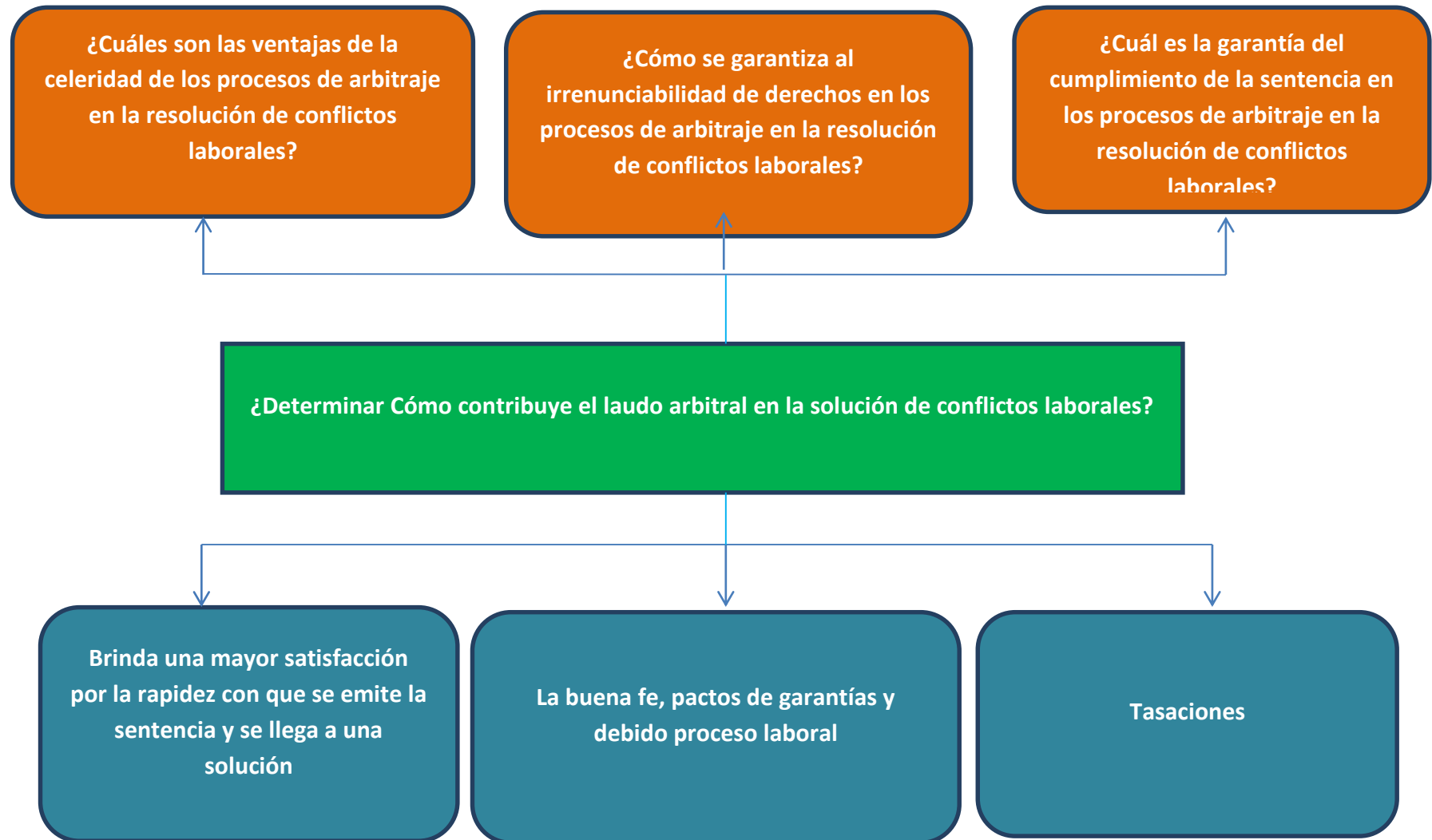
Resultados esperados		Dimensiones	Indicadores de logro	Medios de verificación	Periodicidad	Responsables de la evaluación
1	Toma de posición por parte de trabajadores en cuanto a recurrir preferencialmente al laudo arbitral	Ventajas del arbitraje Empoderamiento del trabajador en cuanto al derecho de irrenunciabilidad	Presentación de productos de acuerdo a objetivos	Soporte documento físico	Abril- Mayo Mayo- Junio	Lic. Rosaln Diaz ortega
2	Conocimiento de los procedimientos básicos de arbitraje	Historia de los laudos arbitrales La ley de arbitraje en el derecho internacional La ley de arbitraje en el derecho peruano La ley de arbitraje en el derecho laboral	Presentación de productos de acuerdo a objetivos	Soporte documento físico, exposición, grabación, diapositivas		Lic. Larry Juse Tigre Sipion

14. Sustentabilidad

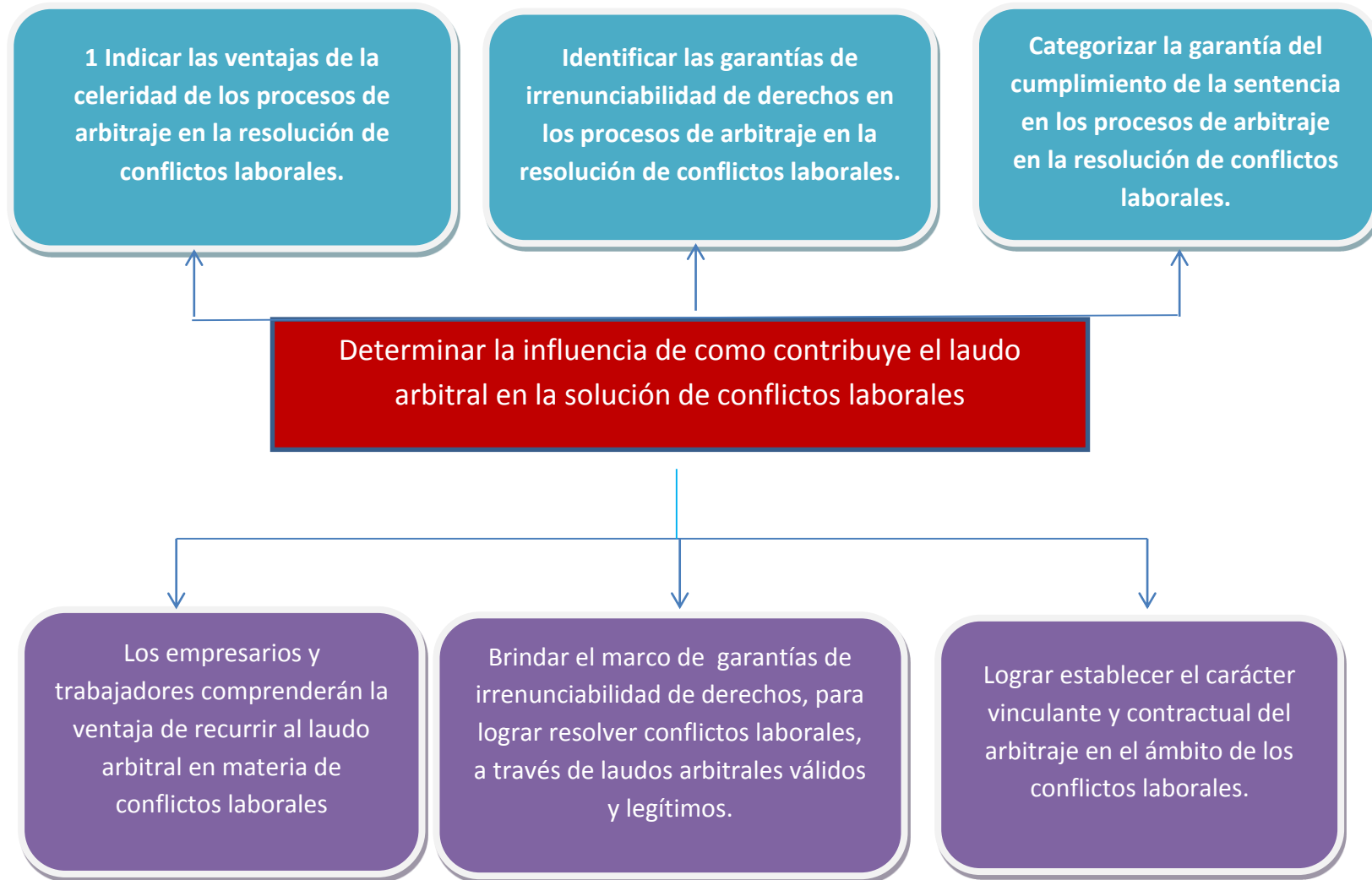
La sustentabilidad del proyecto está garantizada por el monto de la inversión, que cubre el desembolso principal que es la edición de material didáctico informativo acerca de la normatividad del arbitraje y sus ventajas y desventajas como alternativa a la judicialización de los procesos laborales.

Así mismo se ha planteado un cronograma flexible con la finalidad de contar con el cupo de trabajadores y empresarios (50) en todas las sesiones de capacitación. De esta manera se está en estrecha coordinación con las instancias adecuadas para lograr el objetivo del cumplimiento de las sesiones con la puntualidad y diligencia necesarias.

Árbol de problemas



Árbol de objetivos



Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	TIPO MÉTODO DISEÑO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	Tipo de investigación: Pura o Básica Enfoque: Cuantitativo Diseño : No experimental transversal De nivel correlacional -causal
¿Cuál es la eficacia del laudo arbitral con la resolución de los conflictos laborales en Lima norte, año 2017?	Determinar la eficacia del laudo arbitral en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017	El laudo arbitral tiene un nivel alto de eficacia en la resolución de los conflictos laborales en Lima norte, año 2017	Laudo Arbitral Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> - Celeridad del proceso - Irrenunciabilidad de derechos - Cumplimiento de sentencia 	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	VARIABLE DEPENDIENTE	INSTRUMENTOS
¿Cuál es la eficacia de la celeridad de los procesos de arbitraje en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017?	Determinar la eficacia de la celeridad de los procesos de arbitraje en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017	La celeridad de los procesos de arbitraje tienen un nivel alto de eficacia en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017	Conflictos laborales Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción del trabajador - Solución de controversia - Reivindicación laboral 	Población: 90 abogados laboristas de Lima –Norte. Muestra: 73 Agentes del Derecho de Lima-Norte Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario
¿Cuál es la eficacia de la irrenunciabilidad de derechos en los procesos de arbitraje en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017?	Determinar la eficacia de la irrenunciabilidad de derechos en los procesos de arbitraje en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017.	La irrenunciabilidad de derechos en los procesos de arbitraje tienen un nivel alto de eficacia en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017		
¿Cuál es la eficacia del cumplimiento de la sentencia en los procesos de arbitraje en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017?	Determinar la eficacia del cumplimiento de la sentencia en los procesos de arbitraje en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017.	El cumplimiento de la sentencia en los procesos de arbitraje tiene un nivel alto de eficacia en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017		

Anexo 3. Instrumento:

Laudo Arbitral

Estimado Colaborador: Después de haber sido informado adecuadamente sobre el propósito científico de nuestra encuesta, agradeceremos su colaboración respondiendo cada una de las preguntas de la presente encuesta.

Para ello, sírvase llenar el recuadro de datos y dar respuesta a las preguntas formuladas:

VARIABLE: Laudo Arbitral	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Dimensión: Celeridad del proceso					
1.- ¿Los árbitros han de dictar el laudo en el plazo de seis meses contados desde el inicio del procedimiento, dando una mayor celeridad al proceso?					
2.- ¿Los árbitros que dictaminan la sentencia luego de haber evaluado la situación, lo hacen con la mayor celeridad posible?					
3.- ¿Los árbitros han de dictar laudo en el plazo de seis meses contados desde el inicio del procedimiento; si la materia sometida a arbitraje está regulada por la normativa de arrendamientos urbanos, dicho plazo se reduce a tres meses?					
4.- ¿El arbitraje como modo de arreglar un litigio o conflicto de intereses, como acción y efecto de arbitrar, se realiza en el menor tiempo posible?					
5.- ¿El ejercicio de la facultad que ha recibido el árbitro para resolver un conflicto de interés, esto es efectuado de la manera más rápida posible?					
6.- ¿En la medida de que el proceso judicial es susceptible de demorar el inicio del arbitraje o el arbitraje en curso, la celeridad del arbitraje se vería seriamente comprometida, a menos que la ley faculte al tribunal arbitral a proseguir sus actuaciones?					

7.- ¿Las normas procesales favorecen la agilización y la eficacia de la judicialización arbitral, contribuyendo al no saturación del proceso y al celeridad del arbitraje?					
Dimensión: Irrenunciabilidad de derechos					
8.- ¿El principio de irrenunciabilidad de derechos es uno de los límites del Derecho Laboral a la autonomía del sector privado?					
9.- ¿El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa?					
10.- ¿Al emanar su decisión, el árbitro, que pondrá fin a la controversia que plantea, ésta tendrá como notas tipificantes su fuerza vinculante y su obligatoriedad para aquella parte a la cual el resultado le ha sido adverso a la defensa de sus pretensiones?					
11.- ¿Es necesario que el Estado otorgue directamente la tutela jurisdiccional o la delega, logrando que las mismas partes del conflicto postulen al árbitro o árbitros, a los que confieren y delegan la facultad de dirimir la controversia, sin renunciar a los derechos que la Ley le confiere a ambas partes?					
12.- ¿La eficacia del arbitraje radica en la validez de la decisión que emana del árbitro, en esa virtud el laudo, está respaldado por la cosa juzgada y es factible de ejecución al igual que una sentencia judicial, que también tiene como principio la irrenunciabilidad de derechos?					
13.- ¿Ante la renuencia de una existente vulneración de los derechos de una de las partes, se podría acudir al Poder Judicial a efectos que se ejecute el acuerdo por cuanto los árbitros carecen de coertio y executio?					

14.- ¿La irrenunciabilidad del crédito laboral lleva a muchos trabajadores no confiar en los Tribunales Arbitrales?					
Dimensión: Cumplimiento de sentencia					
15.- ¿El laudo arbitral ejecutoriado tendrá valor de sentencia, pasada en autoridad de cosa juzgada y será de obligatorio e inexcusable cumplimiento?					
16.- ¿El cumplimiento de la sentencia dictada se hace efectivo mediante el laudo arbitral?					
17.- ¿El arbitraje sólo se vuelve eficiente y valioso desde que ambas partes confíen en el sistema arbitral, y cumplen la sentencia?					
18.- ¿El arbitraje es conducido por un tercero o terceros imparciales, sin intereses en el caso y que tengan conocimiento técnico para tales actos?					
19.- ¿Se puede dar cumplimiento a la sentencia mediante las cámaras arbitrales, que intermedia los intereses de las partes, previendo siempre por el interés de ambos?					
20.- ¿Las cámaras arbitrales podrían ser útiles para la relación de comercio se utilizan los árbitros, que tienen conocimientos técnicos, prácticos y de derecho para regularizar el arbitraje?					
21.- ¿Siempre se cumple la sentencia dictaminada mediante el laudo arbitral?					

INSTRUMENTO: Resolución de Conflictos Laborales

Estimado Colaborador: Después de haber sido informado adecuadamente sobre el propósito científico de nuestra encuesta, agradeceremos su colaboración respondiendo cada una de las preguntas de la presente encuesta.

Para ello, sírvase llenar el recuadro de datos y dar respuesta a las preguntas formuladas:

VARIABLE: Conflictos Laborales	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Dimensión: Satisfacción del Trabajador					
1.- ¿La satisfacción laboral de los trabajadores influye directamente en la presencia o ausencia de conflictos laborales?					
2.- ¿El laudo arbitral es efectivo en cuanto a la solución generando un alto grado de satisfacción laboral?					
3.- ¿Tiene relación directa con que el conflicto laboral este integrado dentro del denominado conflicto social, en el cual se entiende éste como el confortamiento de sujetos con discrepancias?					
4.- ¿La sensación de satisfacción se experimenta al gusto una vez que se ha cumplido un deseo o una meta personal, esto se logra al tener un laudo arbitral?					
5.- ¿La satisfacción se presenta en un resultado ya experimentado con anterioridad?					
6.- ¿La satisfacción laboral se efectúa al momento que la persona logra una satisfacción interna, y luego, aporta a la sociedad?					
7.- ¿La satisfacción laboral se ve afectada por la demora en la resolución del proceso judicial, en tanto los trabajadores deben seguir laborando en espera del laudo arbitral?					
Dimensión: Solución de controversia					

8.- ¿Es el proceso de mediación de un inconveniente, basado principalmente en la comunicación que se debe llevar acabo entre las partes que están viviendo un conflicto siempre con la ayuda de un facilitador quien será el mediador?					
9.- ¿Se da solución precisa para la controversia de intereses suscitados entre las partes, mediante el laudo arbitral?					
10.- ¿Se intentara que las personas implicadas en la disputa puedan llegar, por ellas mismas, a establecer un acuerdo que permita recomponer la buena relación y dar por solucionado, o al menos mitigado, el conflicto?					
11.- Al día de hoy, ¿se presentan muchos métodos alternos de solución de conflictos han escalado de manera significativa, a nivel mundial, como una forma de resolución de controversias de una forma pacífica?					
12.- ¿Al dar solución a los conflictos ocasionados por la diferencia de intereses de las partes se disminuye el desgaste de la relación?					
13.- ¿El trabajador puede resolver sus controversias llegando a un acuerdo sin necesidad de judicialización?					
14.- ¿Los conflictos laborales son positivamente resueltos mediante el laudo arbitral?					
Dimensión: Reivindicación laboral					
15.- ¿Los trabajadores hallan la solución a sus conflictos con una entidad, mediante el arbitraje, el mismo que puede determinar la reivindicación en su puesto de trabajo?					
16.- ¿Al llegar a un acuerdo de mejora de las condiciones económicas de trabajo, se efectúa una reivindicación laboral, que puede ser dictaminada por un laudo arbitral?					

17.- ¿La reivindicación laboral, es una acción real, pues nace de un derecho que tiene este carácter?					
18.- ¿La reivindicación, en el caso específico de los aspectos laborales, el reconocimiento de los derechos son de carácter irrenunciable?					
19.- ¿Los representantes de los gremios sindicales deben de conocer sus derechos que les asiste de acuerdo a la Ley y hacerlos respetar?					
20.- ¿El proceso de reivindicación laboral, es de carácter flexible y de fácil redirección por el árbitro que lleva el caso?					
21.- ¿Mediante la reivindicación laboral se mueven las partes de la posición en que se encuentran, haciéndolas buscar una propuesta aceptable?					

Anexo 4. Validez de los instrumentos

Primer Validador: Dr. Fernando Azañero Sandoval

ANEXO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

LAUDO ARBITRAL

N°	Dimensiones/Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: CELERIDAD DEL PROCESO							
1	¿Los árbitros han de dictar el laudo en el plazo de seis meses contados desde el inicio del procedimiento, dando una mayor celeridad al proceso?	/		/		/		
2	¿Los árbitros que dictaminan la sentencia luego de haber evaluado la situación, lo hacen con la mayor celeridad posible?	/		/		/		
3	¿Los árbitros han de dictar laudo en el plazo de seis meses contados desde el inicio del procedimiento; si la materia sometida a arbitraje está regulada por la normativa de arrendamientos urbanos, dicho plazo se reduce a tres meses?	/		/		/		
4	¿El arbitraje como modo de arreglar un litigio o conflicto de intereses, como acción y efecto de arbitrar, se realiza en el menor tiempo posible?	/		/		/		
5	¿El ejercicio de la facultad que ha recibido el árbitro para resolver un conflicto de interés, esto es efectuado de la manera más rápida posible?	/		/		/		
6	¿En la medida de que el proceso judicial es susceptible de demorar el inicio del arbitraje o el arbitraje en curso, la celeridad del arbitraje se vería seriamente comprometida, a menos que la ley faculte al tribunal arbitral a proseguir sus actuaciones?	/		/		/		
7	¿Las normas procesales favorecen la agilización y la eficacia del judicialización arbitral, contribuyendo al no saturación del proceso y al celeridad del arbitraje?	/		/		/		
	DIMENSIÓN: IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS							
8	¿El principio de irrenunciabilidad de derechos es uno de los límites del Derecho Laboral a la autonomía del sector privado?	/		/		/		

9	¿El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa?	/		/		/		
10	¿Al emanar su decisión, el árbitro, que pondrá fin a la controversia que plantea, ésta tendrá como notas tipificantes su fuerza vinculante y su obligatoriedad para aquella parte a la cual el resultado le ha sido adverso a la defensa de sus pretensiones?	/		/		/		
11	¿Es necesario que el Estado otorgue directamente la tutela jurisdiccional o la delega, logrando que las mismas partes del conflicto postulen al árbitro o árbitros, a los que confieren y delegan la facultad de dirimir la controversia, sin renunciar a los derechos que la Ley le confiere a ambas partes?	/		/		/		
12	¿La eficacia del arbitraje radica en la validez de la decisión que emana del árbitro, en esa virtud el laudo, está respaldado por la cosa juzgada y es factible de ejecución al igual que una sentencia judicial, que también tiene como principio la irrenunciabilidad de derechos?	/		/		/		
13	¿Ante la renuencia de una existente vulneración de los derechos de una de las partes, se podría acudir al Poder Judicial a efectos que se ejecute el acuerdo por cuanto los árbitros carecen de coertio y executio?	/		/		/		
14	¿La irrenunciabilidad del crédito laboral lleva a muchos trabajadores no confiar en los Tribunales Arbitrales?	/		/		/		
	DIMENSIÓN: CUMPLIMIENTO DE SENTENCIA							
15	¿El laudo arbitral ejecutoriado tendrá valor de sentencia, pasada en autoridad de cosa juzgada y será de obligatorio e inexcusable cumplimiento?	/		/		/		
16	¿El cumplimiento de la sentencia dictada se hace efectivo mediante el laudo arbitral?	/		/		/		
17	¿El arbitraje sólo se vuelve eficiente y valioso desde que ambas partes confíen en	/		/		/		

	el sistema arbitral, y cumplen la sentencia?						
18	¿El arbitraje es conducido por un tercero o terceros imparciales, sin intereses en el caso y que tengan conocimiento técnico para tales actos?	/		/		/	
19	¿Se puede dar cumplimiento a la sentencia mediante las cámaras arbitrales, que intermedia los intereses de las partes, previendo siempre por el interés de ambos?	/		/		/	
20	¿Las cámaras arbitrales podrían ser útiles para la relación de comercio se utilizan los árbitros, que tienen conocimientos técnicos, prácticos y de derecho para regularizar el arbitraje?	/		/		/	
21	¿Siempre se cumple la sentencia dictaminada mediante el laudo arbitral?	/		/		/	

Observaciones: (Precisar si hay suficiencia):
EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Fecha: 11-12-17

Apellidos y Nombres del Juez evaluador: AZAJERO SANDOVAL FERNANDO

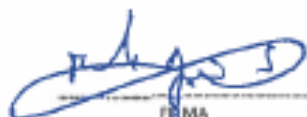
Especialidad del evaluador: DERECHOS HUMANOS - CONSTITUCIONAL

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es concreto, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 FIRMA

Fernando Azajero Sandoval
 ABOGADO
 Doctor en Derecho y Ciencias Políticas - UNUSM
 REG. C.A.L. N° 46561

ANEXO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES

N°	Dimensiones/Items	Claridad ¹		Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR							
1	¿La satisfacción laboral de los trabajadores influye directamente en la presencia o ausencia de conflictos laborales?	/		/		/		
2	¿El laudo arbitral es efectivo en cuanto a la solución generando un alto grado de satisfacción laboral?	/		/		/		
3	¿Tiene relación directa con que el conflicto laboral este integrado dentro del denominado conflicto social, en el cual se entiende éste como el confortamiento de sujetos con discrepancias?	/		/		/		
4	¿La sensación de satisfacción se experimenta al gusto una vez que se ha cumplido un deseo o una meta personal, esto se logra al tener un laudo arbitral?	/		/		/		
5	¿La satisfacción se presenta en un resultado ya experimentado con anterioridad?	/		/		/		
6	¿La satisfacción laboral se efectúa al momento que la persona logra una satisfacción interna, y luego, aporta a la sociedad?	/		/		/		
7	¿La satisfacción laboral se ve afectada por la demora en la resolución del proceso judicial, en tanto los trabajadores deben seguir laborando en espera del laudo arbitral?	/		/		/		
	DIMENSIÓN: SOLUCIÓN DE CONTROVERSIA							
8	¿Es el proceso de mediación de un inconveniente, basado principalmente en la comunicación que se debe llevar a cabo entre las partes que están viviendo un conflicto siempre con la ayuda de un facilitador quien será el mediador?	/		/		/		
9	Se da solución precisa para la controversia de intereses suscitados entre las partes,	/		/		/		

	mediante el laudo arbitral?						
10	¿Se intentara que las personas implicadas en la disputa puedan llegar, por ellas mismas, a establecer un acuerdo que permita recomponer la buena relación y dar por solucionado, o al menos mitigado, el conflicto?	/		/		/	
11	Al día de hoy, ¿se presentan muchos métodos alternos de solución de conflictos han escalado de manera significativa, a nivel mundial, como una forma de resolución de controversias de una forma pacífica?	/		/		/	
12	¿Al dar solución a los conflictos ocasionados por la diferencia de intereses de las partes se disminuye el desgaste de la relación?	/		/		/	
13	¿El trabajador puede resolver sus controversias llegando a un acuerdo sin necesidad de judicialización?	/		/		/	
14	¿Los conflictos laborales son positivamente resueltos mediante el laudo arbitral?	/		/		/	
	DIMENSIÓN: REIVINDICACIÓN LABORAL						
15	¿Los trabajadores hallan la solución a sus conflictos con una entidad, mediante el arbitraje, el mismo que puede determinar la reivindicación en su puesto de trabajo?	/		/		/	
16	¿Al llegar a un acuerdo de mejora de las condiciones económicas de trabajo, se efectúa una reivindicación laboral, que puede ser dictaminada por un laudo arbitral?	/		/		/	
17	¿La reivindicación laboral, es una acción real, pues nace de un derecho que tiene este carácter?	/		/		/	
18	¿La reivindicación, en el caso específico de los aspectos laborales, el reconocimiento de los derechos son de carácter irrenunciable?	/		/		/	
19	¿Los representantes de los gremios sindicales deben de conocer sus derechos que les asiste de acuerdo a la Ley y hacerlos	/		/		/	

	respetar?							
20	¿El proceso de reivindicación laboral, es de carácter flexible y de fácil redirección por el árbitro que lleva el caso?	/		/		/		
21	¿Mediante la reivindicación laboral se mueven las partes de la posición en que se encuentran, haciéndolas buscar una propuesta aceptable?	/		/		/		

Observaciones: (Precisar si hay suficiencia):
EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable(☒) Aplicable después de corregir (☐) No aplicable (☐)

Fecha: 11-12-17

Apellidos y Nombres del Juez evaluador: AZANERO SANDOVAL FERNANDO

Especialidad del evaluador: DERECHOS HUMANOS - CONSTITUCIONAL

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es concreto, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 FIRMA

Fernando Azanero Sandoval
 ABOGADO
 Doctor en Derecho y Ciencias Políticas - UNRCSJ
 REG. CAL N° 46061

Segundo Validador: Dra. Aurora Chumpitaz Mozombite

ANEXO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

LAUDO ARBITRAL

N°	Dimensiones/Items	Cantidad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: CELERIDAD DEL PROCESO							
1	¿Los árbitros han de dictar el laudo en el plazo de seis meses contados desde el inicio del procedimiento, dando una mayor celeridad al proceso?	✓		✓		✓		
2	¿Los árbitros que dictaminan la sentencia luego de haber evaluado la situación, lo hacen con la mayor celeridad posible?	✓		✓		✓		
3	¿Los árbitros han de dictar laudo en el plazo de seis meses contados desde el inicio del procedimiento; si la materia sometida a arbitraje está regulada por la normativa de arrendamientos urbanos, dicho plazo se reduce a tres meses?	✓		✓		✓		
4	¿El arbitraje como modo de arreglar un litigio o conflicto de intereses, como acción y efecto de arbitrar, se realiza en el menor tiempo posible?	✓		✓		✓		
5	¿El ejercicio de la facultad que ha recibido el árbitro para resolver un conflicto de interés, esto es efectuado de la manera más rápida posible?	✓		✓		✓		
6	¿En la medida de que el proceso judicial es susceptible de demorar el inicio del arbitraje o el arbitraje en curso, la celeridad del arbitraje se vería seriamente comprometida, a menos que la ley faculte al tribunal arbitral a proseguir sus actuaciones?	✓		✓		✓		
7	¿Las normas procesales favorecen la agilización y la eficacia del judicialización arbitral, contribuyendo al no saturación del proceso y al celeridad del arbitraje?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS							
8	¿El principio de irrenunciabilidad de derechos es uno de los límites del Derecho Laboral a la autonomía del sector privado?	✓		✓		✓		

9	¿El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa?	✓		✓		✓		
10	¿Al emanar su decisión, el árbitro, que pondrá fin a la controversia que plantea, ésta tendrá como notas tipificantes su fuerza vinculante y su obligatoriedad para aquella parte a la cual el resultado le ha sido adverso a la defensa de sus pretensiones?	✓		✓		✓		
11	¿Es necesario que el Estado otorgue directamente la tutela jurisdiccional o la delega, logrando que las mismas partes del conflicto postulen al árbitro o árbitros, a los que confieren y delegan la facultad de dirimir la controversia, sin renunciar a los derechos que la Ley le confiere a ambas partes?	✓		✓		✓		
12	¿La eficacia del arbitraje radica en la validez de la decisión que emana del árbitro, en esa virtud el laudo, está respaldado por la cosa juzgada y es factible de ejecución al igual que una sentencia judicial, que también tiene como principio la irrenunciabilidad de derechos?	✓		✓		✓		
13	¿Ante la renuencia de una existente vulneración de los derechos de una de las partes, se podría acudir al Poder Judicial a efectos que se ejecute el acuerdo por cuanto los Árbitros carecen de coertio y executio?	✓		✓		✓		
14	¿La irrenunciabilidad del crédito laboral lleva a muchos trabajadores no confiar en los Tribunales Arbitrales?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: CUMPLIMIENTO DE SENTENCIA							
15	¿El laudo arbitral ejecutoriado tendrá valor de sentencia, pasada en autoridad de cosa juzgada y será de obligatorio e inexcusable cumplimiento?	✓		✓		✓		
16	¿El cumplimiento de la sentencia dictada se hace efectivo mediante el laudo arbitral?	✓		✓		✓		
17	¿El arbitraje sólo se vuelve eficiente y valioso desde que ambas partes confíen en	✓		✓		✓		

	el sistema arbitral, y cumplen la sentencia?						
18	¿El arbitraje es conducido por un tercero o terceros imparciales, sin intereses en el caso y que tengan conocimiento técnico para tales actos?	✓		✓		✓	
19	¿Se puede dar cumplimiento a la sentencia mediante las cámaras arbitrales, que intermedia los intereses de las partes, previendo siempre por el interés de ambos?	✓		✓		✓	
20	¿Las cámaras arbitrales podrían ser útiles para la relación de comercio se utilizan los árbitros, que tienen conocimientos técnicos, prácticos y de derecho para regularizar el arbitraje?	✓		✓		✓	
21	¿Siempre se cumple la sentencia dictaminada mediante el laudo arbitral?	✓		✓		✓	

Observaciones: (Precisar si hay suficiencia):
EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Fecha: 13 - 12 - 17

Apellidos y Nombres del Juez evaluador: CHUMBITAZ MOZOMBITE AUZORA


Especialidad del evaluador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es concreto, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 FIRMA
 A. de Chumbitaz Mozombite
 Psicóloga Doctora en Educación
 C.P. 11740

ANEXO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES

N°	Dimensiones/Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR							
1	¿La satisfacción laboral de los trabajadores influye directamente en la presencia o ausencia de conflictos laborales?	✓		✓		✓		
2	¿El laudo arbitral es efectivo en cuanto a la solución generando un alto grado de satisfacción laboral?	✓		✓		✓		
3	¿Tiene relación directa con que el conflicto laboral este integrado dentro del denominado conflicto social, en el cual se entiende éste como el confortamiento de sujetos con discrepancias?	✓		✓		✓		
4	¿La sensación de satisfacción se experimenta al gusto una vez que se ha cumplido un deseo o una meta personal, esto se logra al tener un laudo arbitral?	✓		✓		✓		
5	¿La satisfacción se presenta en un resultado ya experimentado con anterioridad?	✓		✓		✓		
6	¿La satisfacción laboral se efectúa al momento que la persona logra una satisfacción interna, y luego, aporta a la sociedad?	✓		✓		✓		
7	¿La satisfacción laboral se ve afectada por la demora en la resolución del proceso judicial, en tanto los trabajadores deben seguir laborando en espera del laudo arbitral?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: SOLUCIÓN DE CONTROVERSIA							
8	¿Es el proceso de mediación de un inconveniente, basado principalmente en la comunicación que se debe llevar a cabo entre las partes que están viviendo un conflicto siempre con la ayuda de un facilitador quien será el mediador?	✓		✓		✓		
9	Se da solución precisa para la controversia de intereses suscitados entre las partes,	✓		✓		✓		

	mediante el laudo arbitral?						
10	¿Se intentara que las personas implicadas en la disputa puedan llegar, por ellas mismas, a establecer un acuerdo que permita recomponer la buena relación y dar por solucionado, o al menos mitigado, el conflicto?	✓		✓		✓	
11	Al día de hoy, ¿se presentan muchos métodos alternos de solución de conflictos han escalado de manera significativa, a nivel mundial, como una forma de resolución de controversias de una forma pacífica?	✓		✓		✓	
12	¿Al dar solución a los conflictos ocasionados por la diferencia de intereses de las partes se disminuye el desgaste de la relación?	✓		✓		✓	
13	¿El trabajador puede resolver sus controversias llegando a un acuerdo sin necesidad de judicialización?	✓		✓		✓	
14	¿Los conflictos laborales son positivamente resueltos mediante el laudo arbitral?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN: REIVINDICACIÓN LABORAL						
15	¿Los trabajadores hallan la solución a sus conflictos con una entidad, mediante el arbitraje, el mismo que puede determinar la reivindicación en su puesto de trabajo?	✓		✓		✓	
16	¿Al llegar a un acuerdo de mejora de las condiciones económicas de trabajo, se efectúa una reivindicación laboral, que puede ser dictaminada por un laudo arbitral?	✓		✓		✓	
17	¿La reivindicación laboral, es una acción real, pues nace de un derecho que tiene este carácter?	✓		✓		✓	
18	¿La reivindicación, en el caso específico de los aspectos laborales, el reconocimiento de los derechos son de carácter irrenunciable?	✓		✓		✓	
19	¿Los representantes de los gremios sindicales deben de conocer sus derechos que les asiste de acuerdo a la Ley y hacerlos	✓		✓		✓	

	respetar?							
20	¿El proceso de reivindicación laboral, es de carácter flexible y de fácil redirección por el árbitro que lleva el caso?	✓		✓		✓		
21	¿Mediante la reivindicación laboral se mueven las partes de la posición en que se encuentran, haciéndolas buscar una propuesta aceptable?	✓		✓		✓		

Observaciones: (Precisar si hay suficiencia):
EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Fecha: 13-12-17

Apellidos y Nombres del Juez evaluador: CHUMPAZ MOZOMBITE AURORA

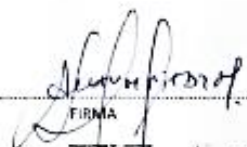
Especialidad del evaluador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es concreto, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 FIRMA
 Dr. Aurora Chumpez Mozombite
 Psicóloga - Doctora en Educación
 C.P. 11740

Tercer Validador: Dra. Natividad Flores Contreras

ANEXO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

LAUDO ARBITRAL

N°	Dimensiones/Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: CELERIDAD DEL PROCESO							
1	¿Los árbitros han de dictar el laudo en el plazo de seis meses contados desde el inicio del procedimiento, dando una mayor celeridad al proceso?	X		X		X		
2	¿Los árbitros que dictaminan la sentencia luego de haber evaluado la situación, lo hacen con la mayor celeridad posible?	X		X		X		
3	¿Los árbitros han de dictar laudo en el plazo de seis meses contados desde el inicio del procedimiento; si la materia sometida a arbitraje está regulada por la normativa de arrendamientos urbanos, dicho plazo se reduce a tres meses?	X		X		X		
4	¿El arbitraje como modo de arreglar un litigio o conflicto de intereses, como acción y efecto de arbitrar, se realiza en el menor tiempo posible?	X		X		X		
5	¿El ejercicio de la facultad que ha recibido el árbitro para resolver un conflicto de interés, esto es efectuado de la manera más rápida posible?	X		X		X		
6	¿En la medida de que el proceso judicial es susceptible de demorar el inicio del arbitraje o el arbitraje en curso, la celeridad del arbitraje se vería seriamente comprometida, a menos que la ley faculte al tribunal arbitral a proseguir sus actuaciones?	X		X		X		
7	¿Las normas procesales favorecen la agilización y la eficacia del judicialización arbitral, contribuyendo al no saturación del proceso y al celeridad del arbitraje?	X		X		X		
	DIMENSIÓN: IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS							
8	¿El principio de irrenunciabilidad de derechos es uno de los límites del Derecho Laboral a la autonomía del sector privado?	X		X		X		

9	¿El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa?	X		X		X		
10	¿Al emanar su decisión, el árbitro, que pondrá fin a la controversia que plantea, ésta tendrá como notas tipificantes su fuerza vinculante y su obligatoriedad para aquella parte a la cual el resultado le ha sido adverso a la defensa de sus pretensiones?	X		X		X		
11	¿Es necesario que el Estado otorgue directamente la tutela jurisdiccional o la delega, logrando que las mismas partes del conflicto postulen al árbitro o árbitros, a los que confieren y delegan la facultad de dirimir la controversia, sin renunciar a los derechos que la Ley le confiere a ambas partes?	X		X		X		
12	¿La eficacia del arbitraje radica en la validez de la decisión que emana del árbitro, en esa virtud el laudo, está respaldado por la cosa juzgada y es factible de ejecución al igual que una sentencia judicial, que también tiene como principio la irrenunciabilidad de derechos?	X		X		X		
13	¿Ante la renuencia de una existente vulneración de los derechos de una de las partes, se podría acudir al Poder Judicial a efectos que se ejecute el acuerdo por cuanto los árbitros carecen de coertio y executio?	X		X		X		
14	¿La irrenunciabilidad del crédito laboral lleva a muchos trabajadores no confiar en los Tribunales Arbitrales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN: CUMPLIMIENTO DE SENTENCIA							
15	¿El laudo arbitral ejecutoriado tendrá valor de sentencia, pasada en autoridad de cosa juzgada y será de obligatorio e inexcusable cumplimiento?	X		X		X		
16	¿El cumplimiento de la sentencia dictada se hace efectivo mediante el laudo arbitral?	X		X		X		
17	¿El arbitraje sólo se vuelve eficiente y valioso desde que ambas partes confíen en	X		X		X		

	el sistema arbitral, y cumplen la sentencia?						
18	¿El arbitraje es conducido por un tercero o terceros imparciales, sin intereses en el caso y que tengan conocimiento técnico para tales actos?	X		X		X	
19	¿Se puede dar cumplimiento a la sentencia mediante las cámaras arbitrales, que intermedia los intereses de las partes, previendo siempre por el interés de ambos?	X		X		X	
20	¿Las cámaras arbitrales podrían ser útiles para la relación de comercio se utilizan los árbitros, que tienen conocimientos técnicos, prácticos y de derecho para regularizar el arbitraje?	X		X		X	
21	¿Siempre se cumple la sentencia dictaminada mediante el laudo arbitral?	X		X		X	

Observaciones: (Precisar si hay suficiencia):
Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Fecha: 13/12/17

Apellidos y Nombres del Juez evaluador: Flores Contreras, Natividad

Especialidad del evaluador: Doctora en Educación / Abogada

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es concreto, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



FIRMA

FLORES CONTRERAS NATIVIDAD

ABOGADA

RÉGISTRO CAL N° 57890

DOCTORA EN EDUCACIÓN

ANEXO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES

N°	Dimensiones/Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR							
1	¿La satisfacción laboral de los trabajadores influye directamente en la presencia o ausencia de conflictos laborales?	X		X		X		
2	¿El laudo arbitral es efectivo en cuanto a la solución generando un alto grado de satisfacción laboral?	X		X		X		
3	¿Tiene relación directa con que el conflicto laboral este integrado dentro del denominado conflicto social, en el cual se entiende éste como el confortamiento de sujetos con discrepancias?	X		X		X		
4	¿La sensación de satisfacción se experimenta al gusto una vez que se ha cumplido un deseo o una meta personal, esto se logra al tener un laudo arbitral?	X		X		X		
5	¿La satisfacción se presenta en un resultado ya experimentado con anterioridad?	X		X		X		
6	¿La satisfacción laboral se efectúa al momento que la persona logra una satisfacción interna, y luego, aporta a la sociedad?	X		X		X		
7	¿La satisfacción laboral se ve afectada por la demora en la resolución del proceso judicial, en tanto los trabajadores deben seguir laborando en espera del laudo arbitral?	X		X		X		
	DIMENSIÓN: SOLUCIÓN DE CONTROVERSIA							
8	¿Es el proceso de mediación de un inconveniente, basado principalmente en la comunicación que se debe llevar a cabo entre las partes que están viviendo un conflicto siempre con la ayuda de un facilitador quien será el mediador?	X		X		X		
9	Se da solución precisa para la controversia de intereses suscitados entre las partes,	X		X		X		

	mediante el laudo arbitral?						
10	¿Se intentara que las personas implicadas en la disputa puedan llegar, por ellas mismas, a establecer un acuerdo que permita recomponer la buena relación y dar por solucionado, o al menos mitigado, el conflicto?	X		X		X	
11	Al día de hoy, ¿se presentan muchos métodos alternos de solución de conflictos han escalado de manera significativa, a nivel mundial, como una forma de resolución de controversias de una forma pacífica?	X		X		X	
12	¿Al dar solución a los conflictos ocasionados por la diferencia de intereses de las partes se disminuye el desgaste de la relación?	X		X		X	
13	¿El trabajador puede resolver sus controversias llegando a un acuerdo sin necesidad de judicialización?	X		X		X	
14	¿Los conflictos laborales son positivamente resueltos mediante el laudo arbitral?	X		X		X	
	DIMENSIÓN: REIVINDICACIÓN LABORAL						
15	¿Los trabajadores hallan la solución a sus conflictos con una entidad, mediante el arbitraje, el mismo que puede determinar la reivindicación en su puesto de trabajo?	X		X		X	
16	¿Al llegar a un acuerdo de mejora de las condiciones económicas de trabajo, se efectúa una reivindicación laboral, que puede ser dictaminada por un laudo arbitral?	X		X		X	
17	¿La reivindicación laboral, es una acción real, pues nace de un derecho que tiene este carácter?	X		X		X	
18	¿La reivindicación, en el caso específico de los aspectos laborales, el reconocimiento de los derechos son de carácter irrenunciable?	X		X		X	
19	¿Los representantes de los gremios sindicales deben de conocer sus derechos que les asiste de acuerdo a la Ley y hacerlos	X		X		X	

	respetar?						
20	¿El proceso de reivindicación laboral, es de carácter flexible y de fácil redirección por el árbitro que lleva el caso?	X		X		X	
21	¿Mediante la reivindicación laboral se mueven las partes de la posición en que se encuentran, haciéndolas buscar una propuesta aceptable?	X		X		X	

Observaciones: {Precisar si hay suficiencia):
Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Fecha: 13/12/18

Apellidos y Nombres del Juez evaluador: Flores Contreras, Natividad

Especialidad del evaluador: Doctora en Educación / Abogada

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es concreto, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



FIRMA

FLORES CONTRERAS NATIVIDAD

ABOGADA

REGISTRO CAL N-57890

DOCTORA EN EDUCACION

Anexo 5. Base de datos

Muestra

Colaborador	VAR1 : EFICACIA DEL LAUDO ARBITRAL																				
	DIM1: CELERIDAD DEL PROCESO							GARANTIA DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS							DIM3: GARANTIA DE CUMPLIMIENTO DE SENTENCIA						
	PREG 01	PREG 02	PREG 03	PREG 04	PREG 05	PREG 06	PREG 07	PREG 08	PREG 09	PREG 10	PREG 11	PREG 12	PREG 13	PREG 14	PREG15	PREG16	PREG 17	PREG 18	PREG 19	PREG 20	PREG21
1	3	3	4	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	3	5	4	3	2	5
6	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5
7	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	2	5	5	4	5	4	5	5
8	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
9	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	4	5
11	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	2	5	2	2	2	2	5
12	3	3	4	3	4	3	3	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
13	3	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	3	2	2	2	5	2	5	2	4	5
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	2	2	2	3
20	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	3	2	2	4	3	5	5	4	4	5
21	3	5	5	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	5	4	5
22	3	5	2	2	5	2	3	3	3	3	4	3	2	2	5	3	3	3	5	3	3
23	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	3	3	2	5	5	5	5	5	5	4
24	2	5	5	2	3	5	5	3	3	5	4	3	2	2	5	4	5	5	5	5	5
25	4	4	5	3	5	4	4	3	3	2	4	3	2	2	5	5	5	5	5	5	4
26	5	5	3	5	4	5	5	3	3	3	4	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	2	1	2	2	2	3
28	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	3	4	3	3	5	3	5	0	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
31	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
33	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
38	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
39	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	2	2	2	2	5
40	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	3	2	2	3	5
41	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	2	2	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	2	3	2	5
43	5	3	3	5	3	2	3	5	3	5	5	4	4	4	2	5	2	2	2	2	5
44	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	4	2	2	4	5
45	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
46	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
48	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4
49	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
50	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	2	2
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5
54	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	2	2	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5
57	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
58	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
59	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
60	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5
61	2	5	2	5	2	3	1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5
63	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5
64	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
66	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
67	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
68	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
71	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4
72	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5

Prueba Piloto de variables

Colaborador	VAR1 : LAUDO ARBITRAL																				
	DIM1: CELERIDAD DEL PROCESO							DIM2: IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS							DIM3: CUMPLIMIENTO DE SENTENCIA						
	PREG 01	PREG 02	PREG 03	PREG 04	PREG 05	PREG 06	PREG 07	PREG 08	PREG 09	PREG 10	PREG 11	PREG 12	PREG 13	PREG 14	PREG 15	PREG 16	PREG 17	PREG 18	PREG 19	PREG 20	PREG 21
1	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5
2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
6	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
7	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
8	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5
9	5	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
12	5	4	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
13	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
15	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	21	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	21	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.877	21

Colaborador	VAR2 : RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES																				
	DIM1: SATISFACCION DEL TRABAJADOR							DIM2: SOLUCION DE CONTROVERSIAS							DIM3: REIVINDICACION LABORAL						
	PREG 01	PREG 02	PREG 03	PREG 04	PREG 05	PREG 06	PREG 07	PREG 08	PREG 09	PREG 10	PREG 11	PREG 12	PREG 13	PREG 14	PREG 15	PREG 16	PREG 17	PREG 18	PREG 19	PREG 20	PREG 21
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
8	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
9	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
10	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5
12	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
13	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
15	4	5	5	5	5	5	5	6	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5
16	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	5	5
18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
19	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2

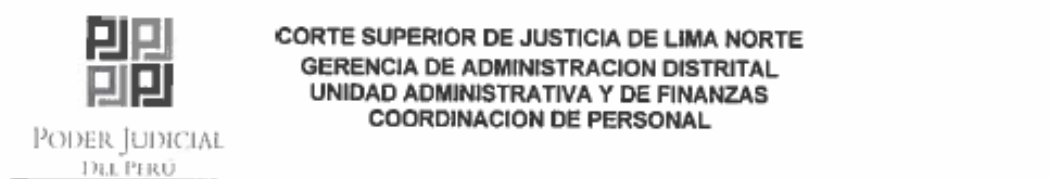
Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	21	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	21	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.821	21

Anexo 6. Certificado que acredita la aplicación de los instrumentos



CERTIFICADO

LA COORDINADORA DE PERSONAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE, QUIEN SUSCRIBE CERTIFICA QUE:

La señora **FLOR DE MARIA HUAMAN GUTIERREZ**, identificada con D.N.I. N° 43984154, estudiante del 5° Ciclo del Doctorado en Derecho de la Universidad Cesar Vallejo –UCV, el día 20 de diciembre del 2017, aplicó las encuestas denominadas: “laudo arbitral” y “resolución de conflictos laborales” a los trabajadores del Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, en mérito a la ejecución de su Tesis Doctoral.

Se expide el presente a solicitud de la interesada para los fines que estime pertinentes.

Independencia, 22 de diciembre del 2017

PODER JUDICIAL DEL PERÚ

ABOG. DINES BERROCAL ZARATE
COORDINADORA
AREA DE PERSONAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Rodolfo Fernando Talledo Reyes, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **"El laudo arbitral en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017"** de la estudiante **Flor de María Huamán Gutiérrez** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 04 de agosto del 2018

Rodolfo Fernando Talledo Reyes

DNI: 10217463

El laudo arbitral en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017

-- /0 < > ?



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El laudo arbitral en la resolución de conflictos laborales en
Lima Norte, año 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Derecho

AUTORA:

Mgtr. Flor de María Huamán Gutiérrez

ASESOR:

Dr. Rodolfo Fernando Talledo Reyes



Resumen de coincidencias

23 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %	>
3	revistaseug.ugr.es Fuente de Internet	2 %	>



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Visto Buena Tesis Doctorado

ESCUELA DE POSGRADO

Flor de María Huamán Gutiérrez con DNI N° 43984154
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)
domiciliado (a) en Av. Colombia 247 - Pueblo Libre
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)
ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2015-1 del programa: DOCTORADO
(Promoción) (Nombre del programa)
EN DERECHO identificado con el código de matrícula N° 6000105478
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Visto buena de Tesis de Doctorado, al haber cumplido
con levantar las observaciones

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.



Lima, 12 de Setiembre de 2018

(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- Tesis corregida
- Copia R.P. sustentación Tesis
- Copia Dictamen Sustentación Tesis
- Copia Acta Aprobación originalidad tesis y portafolio turnitin

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 986816373
Email: p.royel@hotmail.com



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

HUAMAN GUTIERREZ FLOR DE MARIA
D.N.I. : 43984154
Domicilio : AV. COLOMBIA 247 PUEBLO LIBRE
Teléfono : Fijo : Móvil : 986816373
E-mail : paryola@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

☒ Tesis de Posgrado

☐ Maestría

Grado : DOCTORA
Mención : DERECHO

☒ Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

HUAMAN GUTIERREZ FLOR DE MARIA

Título de la tesis:

EL LAUDO ARBITRAL EN LA RESOLUCION DE CONFLICTOS
LABORALES EN LIMA NORTE, AÑO 2017

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

12/09/18